

UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
AVM FACULDADE INTEGRADA

LIDES SIMULADAS NA JUSTIÇA
DO TRABALHO

AUTORA
CÉLIA JOTHA FERREIRA

ORIENTADOR
PROF. CARLOS AFONSO LEITE LEOCADIO

RIO DE JANEIRO
2012

**UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES
PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU”
AVM FACULDADE INTEGRADA**

**LIDES SIMULADAS NA JUSTIÇA
DO TRABALHO**

Apresentação de monografia à AVM Faculdade Integrada como requisito parcial para a conclusão do curso de Pós-Graduação “Lato Senso” em Direito e Processo do Trabalho.

Por: Célia Jotha Ferreira

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, Sebastião, pelo exemplo e pelo incentivo ao estudo.

À minha mãe, Silvia (*in memoriam*), pelos ensinamentos diários em vida, e pela saudade que deixou.

Às minhas irmãs Andréia e Renata, pelo companheirismo.

Ao meu esposo, Gabriel, e à sua mãe, Vera, cujo apoio foi fundamental à realização do curso e desse trabalho.

Às amigas Núbia e Fernanda pela colaboração na escolha do tema, material de pesquisa, etc. Pela amizade de vocês.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à Boo, ao Dudu e à Béia.

“O direito, na sua interpretação e aplicação, exige o pensar, mas não se pode pensar nem praticar o direito sem antes estudá-lo e sem conhecê-lo.”

Benedito Calheiros Bomfim

RESUMO

O Judiciário Trabalhista conta com uma vasta quantidade de processos a analisar. Esse extenso número de feitos, faz com que a “marcha processual” seja mais lenta do que o esperado para um órgão que deve zelar pelo princípio da celeridade, já que lida com verbas de caráter alimentar. Um mecanismo de simular a existência de conflito, visando homologar um acordo pré-estabelecido ou a lesar interesses de terceiros, vem se utilizando, involuntariamente, da Justiça do Trabalho, agravando ainda mais a morosidade habitual. As lides simuladas são consideradas uma prática antijurídica que prejudica toda a sociedade, devendo ser coibidas por meio de todos os instrumentos administrativos e judiciais previstos na Legislação Brasileira. Para tanto, é preciso apontar quais os objetivos de tais reclamações, identificar todos os envolvidos e prejudicados na fraude, bem como verificar as consequências das mesmas, tentando assim, uma forma de inibir a sua incidência.

METODOLOGIA

O presente trabalho originou-se de uma pesquisa bibliográfica sobre a ocorrência de reclamações que afrontam a legislação vigente e desvirtuam o objetivo da Justiça do Trabalho: as chamadas lides simuladas.

A fundamentação baseou-se em diversos tipos de publicações, tais como livros, artigos de revista, sites da internet, além de publicações oficiais da legislação brasileira e da jurisprudência.

A pesquisa foi fundamentada de forma simples e resumida em estudos realizados anteriormente por autores e estudiosos do assunto.

Para tanto, pretendeu produzir conhecimento para aplicação no dia-a-dia das relações de trabalho, sem a pretensão de uma análise crítica do assunto.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
CAPÍTULO I	
- LIDE E SIMULAÇÃO DE LIDE	
1.1- LIDE.....	10
1.2- PRINCIPIOS DO DIREITO E PROCESSO TRABALHISTA.....	11
1.3- LIDE SIMULADA.....	12
1.4- CLASSIFICAÇÃO DAS SIMULAÇÕES.....	14
CAPÍTULO II	
- DEVERES DAS PARTES	
2.1- AUTOR E RÉU.....	19
2.2- ADVOGADO.....	21
2.3- JUIZ.....	23
2.4- MINISTÉRIO PÚBLICO.....	26
CAPÍTULO III	
- AS CONSEQUENCIAS DA LIDE SIMULADA	
3.1- OS PREJUDICADOS PELA FRAUDE.....	30
3.2- CONSEQUENCIAS PROCESSUAIS E PENAIS.....	33
CONCLUSÃO	36
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	38
BIBLIOGRAFIA CITADA	40
ÍNDICE	42

INTRODUÇÃO

O presente trabalho é um estudo sobre o que buscam as pessoas que simulam um litígio na Justiça do Trabalho. Se não há um conflito propriamente dito, qual o objetivo de acionar o judiciário, que já se encontra abarrotado de processos

O estudo do tema se justifica quando se percebe um grande número de ocorrência de reclamações que afrontam a legislação vigente em nosso país e desvirtuam o objetivo da Justiça do Trabalho, qual seja, assegurar os direitos trabalhistas.

Para tanto, se faz necessário, inicialmente, analisar o significado da expressão “lide simulada”, identificar os envolvidos, perceber os indícios da fraude... Saber, enfim, se o propósito das partes é prejudicar terceiros ou se servir do judiciário para homologar uma transação ajustada anteriormente, bem como verificar as possíveis consequências dessa prática.

A compreensão dos motivos que levam à simulação de lides, apontando o entendimento da doutrina e jurisprudência, poderá ocasionar a redução ou a supressão da incidência de tais ações.

A pesquisa se dirige a todos os envolvidos nas relações de trabalho e no próprio judiciário trabalhista, focando a incidência do problema ao longo do tempo passado até os dias atuais, considerando, ainda, as jurisprudências dos Tribunais Pátrios.

O estudo desse trabalho foi realizado com base em diversos tipos de publicações, como livros, artigos de revistas e jornais, sites da internet, além de publicações oficiais da legislação brasileira.

A pesquisa se fundamentou no estudo realizado anteriormente por doutrinadores e estudiosos do assunto e visa produzir conhecimento a ser aplicado no cotidiano das relações de trabalho.

CAPÍTULO I

LIDE E SIMULAÇÃO DE LIDE

1.1- Lide

A palavra “lide” vem do latim *lis* ou *litis* e significa disputa, contenda, desavença, luta. Segundo Cristiano Bocorny Corrêa (2004, p. 26)

É conhecida dos operadores jurídicos a definição do termo lide como sendo um conflito de interesses que surge a partir de uma pretensão resistida. Em outras palavras, para que exista uma lide autêntica é necessário que alguém almeje um determinado bem jurídico, o qual não consegue obter voluntariamente em face da resistência de outrem em entregá-lo.

Necessário notar que não são todos os conflitos de interesses que se compõem por meio da jurisdição, mas apenas aqueles que configuram a lide ou litígio. Isso porque a função jurisdicional só atua diante da invocação dos interessados.

Então, para que haja lide é necessário um conflito de interesses, onde pelo menos dois indivíduos buscam usufruir de um mesmo bem.

Em primeiro lugar é preciso esclarecer que *lide* e *litígio* são vocábulos sinônimos e correspondem a um evento anterior ao processo. Mas sua existência constitui *conditio sine qua non* do processo: “inexistindo litígio, não há sequer interesse em instaurar-se a relação processual” e sem legitimidade e interesse, diz

expressamente a lei, não se pode propor ou contestar ação (1974, MARQUES; *apud* THEODORO JUNIOR, 2005, p. 32).

O interesse de agir é uma das condições da ação, ou seja, o interesse é um elemento indispensável para justificar a propositura da ação. Sem que haja o interesse, o processo deve ser extinto nos termos do art. 267, VI do CPC.

Art. 267. Extingue-se o processo, em resolução do mérito:

VI – quando não concorrer qualquer das condições da ação, como a possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual;

Importante ressaltar que o cumprimento pleno das condições da ação é considerado matéria de ordem pública, devendo, portanto, ser examinada de ofício pelo juiz da demanda.

1.2- Princípios aplicados ao Direito e Processo do Trabalho

Os princípios devem ser vistos como a causa primária do ordenamento jurídico, *Com isso, é possível definir princípio jurídico como a base sobre a qual todo ordenamento jurídico se sustenta, assim como uma construção possui seus pilares de sustentação* (CALDEIRA, 2005, p. 34).

Daí sua importância em todos os ramos do direito, pois proporciona às pessoas a defesa de seus interesses e ao Estado a manutenção da ordem jurídica. Como muito bem nos diz Celso A. Bandeira de Melo (1993, p. 629), *violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer*.

1. Princípio da Boa-fé:

A boa-fé é um dos princípios primordiais do direito, tanto assim o é que deve estar presente nas relações e nos contratos realizados em diversos ramos da disciplina. E, como não poderia deixar de ser, deve nortear as relações trabalhistas desde o ato da contratação até a extinção do contrato.

Nas sábias palavras de Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 234):

O princípio da boa-fé pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que isto não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato.

Presume-se, então, que mesmo na ocorrência de um litígio, as partes devem proceder dentro dos padrões legais, morais e éticos, em busca da verdade, de modo que todo ato praticado com má-fé deve ser punido e repudiado pelo direito.

2. Princípio da lealdade processual:

O processo é um instrumento para eliminar conflitos, pacificar a sociedade e meio de atuação do direito. O princípio da lealdade processual tem a função de impedir a utilização de tal instrumento com fins alheios a sua finalidade.

O processo foi instituído, já vimos, com a finalidade de pacificação dos interesses sociais; dessa forma, não se pode admitir que qualquer das partes se valha da estrutura do Judiciário no intuito de fraudar as atividades ali desenvolvidas (CALDEIRA, 2005, p. 38).

3. Princípio da simplificação de procedimentos:

Esse princípio engloba a permissão de diversos atos que proporcionam maior celeridade aos processos trabalhistas: a audiência é uma, as comunicações

são feitas por via postal, as partes detêm capacidade para ingressar com a ação independente de advogado, entre outros.

A celeridade processual na Justiça do Trabalho resulta do *fato de que o empregado deve receber mais rapidamente as verbas que lhe são devidas, porque são de natureza alimentar, devendo, assim, haver simplificação de procedimento* (MARTINS, 2006, p. 42).

4. Princípio da irrenunciabilidade de direitos:

Via de regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, de modo que não terá validade a renúncia, como bem expressa a CLT:

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Dessa forma, *Não se pode falar em transação quanto ao direito às verbas rescisórias, que são, inclusive, irrenunciáveis pelo trabalhador* (MARTINS, 2006, p. 64). Isso significa que o empregado não pode “abrir mão” do seu direito de receber as verbas resultantes da rescisão de seu contrato de trabalho.

1.3- Lide simulada

Na definição de Aurélio Buarque de Holanda, simular é fingir o que não é.

Com isso, a lide simulada pode ser descrita como a simulação de uma discordância em que as partes, forjando a existência de uma desavença, ingressam com um processo na justiça.

Nas palavras de Cristiano Bocorny Corrêa, *A lide simulada não é senão o ajuizamento de uma ação perante o Poder Judiciário sem que haja um efetivo conflito entre as partes a ser dirimido pelo juiz* (2004, p. 26).

Qualquer que seja o objetivo, a característica marcante dessas ações é a inexistência de conflito que justifique o acionamento da máquina jurisdicional, que já conta com uma avassaladora quantidade de processos autênticos a analisar.

Ora, se não há conflito verdadeiro, o processo pode ser considerado simulado ou ilegal, devendo o juiz anulá-lo prontamente no momento em que perceba o intento escuso das partes, conforme o art. 129 do CPC:

Art. 129. Convencendo-se, pelas circunstâncias da causa, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, o juiz proferirá sentença que obste aos objetivos das partes.

Nesses casos, o entendimento é de que há carência da ação por falta de interesse de agir, o que justifica a extinção do processo sem apreciação do mérito, conforme estabelece o art. 267, IV do CPC.

Em tais circunstâncias, resta claro que o verdadeiro objetivo dessas ações não é o alcance da tutela jurisdicional, mas a obtenção de vantagens indevidas, para as quais o processo e o Judiciário não foram instituídos.

1.4- Classificação das simulações

Tendo por base a classificação de Cristiano Bocorny Corrêa (2004, p. 27), tendo por base o propósito almejado, as ações simuladas ajuizadas no Judiciário Trabalhista se dividem em dois grupos:

De um lado, as simulações destinadas à obtenção da quitação integral do contrato de trabalho por ocasião da rescisão; de outro, aquelas que buscam o reconhecimento de um falso crédito trabalhista como forma de fraudar credores legítimos.

1. Simulação visando obtenção da quitação do contrato:

Um dos objetivos da simulação é a obtenção da quitação do extinto contrato de trabalho com o intuito de impedir futuro ajuizamento de reclamatória.

Isso significa que, mesmo antes do ajuizamento da ação, as partes já acertaram os termos do futuro acordo, servindo-se do Judiciário apenas para reafirmarem o que já foi pactuado extrajudicialmente.

Não são poucos os casos em que o trabalhador, pré-ajustado com o empregador, ingressa com a ação somente para endossar o que já foi acertado, sendo certo que o juiz raramente se recusará a homologar o acordo, tendo em vista que a conciliação é um dos objetivos primordiais da Justiça Trabalhista.

Quando se tem um Judiciário abarrotado de processos, que faz da conciliação uma forma de proporcionar maior celeridade aos feitos, dificilmente o juiz deixará de homologar um acordo razoável simplesmente por desconfiança de estar diante de uma simulação.

Ocorre que, nesses acordos, quase sempre, há a redução ou supressão do pagamento de alguns direitos do empregado, e, não há como se permitir, de forma válida e eficaz, o afastamento voluntário de tais direitos, pelo princípio da irrenunciabilidade.

Como há um acúmulo de valores a serem satisfeitos ao trabalhador por ocasião da dispensa, frequentemente, algumas verbas rescisórias são omitidas ou pagas em valor menor que o devido e de forma parcelada, além de fora do prazo estabelecido no art. 477 da CLT.

Para a empresa é mais cômodo e garantido um pagamento em juízo, o qual pode ser parcelado (absurdamente) em inúmeras parcelas, dependendo do porte do acordo; e ainda se beneficiar com a demora para marcar a primeira audiência conciliatória (HEFFNER, 2007)

É oportuno lembrar do caráter irrecorrível da decisão que homologa um acordo, nos termos do parágrafo único do art. 831 da CLT, produzindo coisa julgada e impedindo um futuro ajuizamento de outra reclamatória.

Visa o empregador se resguardar do ajuizamento de uma futura ação trabalhista autêntica, visto que o acordo homologado, com a quitação integral do contrato, faz coisa julgada entre as partes, impossibilitando o ajuizamento de uma nova demanda (CORRÊA, 2004, p. 27).

Desse modo, a partir do momento que o acordo é homologado pela Justiça do Trabalho, estará a mesma, ainda que involuntariamente, participando da lapidação de direitos do trabalhador, quando sua função é justamente o oposto: assegurar tais direitos ao obreiro.

O Tribunal Superior do Trabalho se posiciona contrariamente ao procedimento de homologar judicialmente acordos celebrados pelas partes antes do ajuizamento do dissídio, uma vez que essa não é uma das hipóteses elencadas no rol restritivo do art. 652 da CLT.

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

a) Conciliar e julgar:

- I- Os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;
- II- Os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

- III- Os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;
 - IV- Os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;
 - V- As ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra – OGMO decorrentes da relação de trabalho;
- b) Processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;
 - c) Julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;
 - d) Impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência.

Assim, a posição da Corte Superior Trabalhista é no sentido de não admitir a homologação de tais acordos.

Não se inclui neste rol a atividade jurisdicional em homologação de acordos que não são realizados dentro de um processo, que não resultem de uma controvérsia submetida à apreciação do Judiciário. Assim, ao ser conferida validade de coisa julgada a um acordo administrativo homologado incorretamente pela JCJ, violado o dispositivo supra transcrito (TST, SDI-1, ERR 264782, decisão em 23/02/1999).

2. Simulação visando fraudar credores

Esse tipo de fraude ocorre com menor frequência, no entanto, é muito mais nociva que a anterior, uma vez que seus efeitos ultrapassam a figura do trabalhador e do empregador, gerando efeitos sobre terceiros estranhos à lide.

Aqui o reclamante também age de má-fé, em verdadeiro conluio com seu antigo empregador, para a) lesar o interesse geral da sociedade (quando deseja demitir-se do emprego mas pretende, contra a lei, a liberação imediata de seus depósitos de FGTS e receber as prestações de seguro-desemprego ou apenas simula ter sido dispensado sem justa causa, continuando a trabalhar por certo período sem anotação em sua CTPS para, naquele período, receber também o seguro-desemprego); b) lesar os direitos de terceiros (os demais e verdadeiros empregados daquele reclamado ou seus

credores tributários, previdenciários ou cíveis), tendo ou não sido verdadeiro empregado, simula reclamação trabalhista na qual, após o descumprimento imediato do acordo já superdimensionado (com uma multa elevada a título de cláusula penal), o patrimônio empresarial será ali penhorado em primeiro lugar, impedindo que este responda pelos verdadeiros débitos da empresa, trabalhistas ou não (PIMENTA, 2004, P. 35).

Como se verifica, muitos podem ser os prejudicados por esse tipo de simulação:

- Os *autênticos empregados com ações já em curso, nas quais a empresa vem, diversamente do que ocorre na simulação, se negando a qualquer forma de acordo* (Corrêa, 2004, p. 28);
- Os cofres públicos, através da liberação indevida dos depósitos do FGTS e do recebimento ilegal de parcelas do seguro-desemprego;
- Os verdadeiros credores tributários, previdenciários e cíveis, uma vez que nos processos de falência, os créditos derivados da legislação trabalhistas tem preferência em relação aos demais, conforme art. 83, I da Lei 10.101/05.

CAPÍTULO II

DEVERES DAS PARTES

2.1 Autor e Réu

Todo comportamento humano em sociedade deveria se pautar em valores legais, morais e éticos. Assim, na ocorrência de um litígio, não seria diferente: as partes procederiam de modo a propiciar a busca da verdade, agindo com lealdade e probidade.

A lealdade é o hábito de quem é sincero e, naturalmente, abomina a má-fé e a traição; enquanto a probidade é própria de quem atua com retidão, segundo os ditames da consciência (1973, ANDRIOLI; apud THEODORO JUNIOR, 2005, P. 80).

Tais deveres, dispostos no art. 14 do CPC, são esperados não apenas por obrigação legal, mas por ordem de índole moral, de todos os sujeitos envolvidos no processo.

Art. 14. São deveres das partes e de todos aqueles que de qualquer forma participam do processo:

- I- Expor os fatos em juízo conforme a verdade;
- II- Proceder com lealdade e boa-fé;
- III- Não formular pretensões, nem alegar defesa, cientes de que são destituídas de fundamento;
- IV- Não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa do direito;

- V- Cumprir com exatidão os provimentos mandamentais e não criar embaraço à efetivação de provimentos judiciais, de natureza antecipatória ou final.

A intensão do Legislador é coibir a utilização de expedientes desonestos, desleais e protelatórios. Tanto é assim, que, posteriormente, enumerou no art. 17 da mesma legislação, as condutas que caracterizam a litigância de má-fé, em um rol meramente exemplificativo.

Art. 17. Reputa-se litigante de má-fé aquele que:

- I- Deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II- Alterar a verdade dos fatos;
- III- Usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV- Opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V- Proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI- Provocar incidentes manifestamente infundados;
- VII- Interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Com isso, o comportamento malicioso deve ser reprimido, devendo as partes se pautar em um comportamento ético, *sempre de acordo com os mandamentos legais e a lealdade e a boa-fé, que devem nortear qualquer indivíduo, em qualquer lugar, especialmente no processo* (MARTINS, 2006, p. 190).

Na simulação, as partes se valem do processo faltando com dever de verdade, lealdade, probidade e boa-fé, visto que não há um impasse a ser solucionado. Afinal, é a existência do conflito que permite às partes se voltarem ao juiz solicitando uma solução.

Em síntese, a lide simulada é considerada litigância de má-fé, já que seu objetivo é ilegal. Portanto, não pode o juiz ficar inerte diante da fraude, ainda que não haja prejuízo a direitos de terceiros, devendo proferir sentença que obste aos objetivos pretendidos pelas partes, como determina o art. 129 do CPC.

2.2 Advogado

A Constituição Federal, em seu art. 133, conferiu ao advogado “status” de indispensável à administração da justiça, de modo que a sua ausência compromete a validade e eficácia do processo.

No processo do trabalho, as partes podem ingressar em juízo independente de patrocínio, nos termos dos arts. 791 e 839 da CLT, no entanto, é notório que a falta do profissional de advocacia junto à parte representa um verdadeiro desequilíbrio processual.

O acompanhamento por advogado é uma faculdade da parte, em que o primeiro vai prestar assistência técnica a seu consulente, dando-lhe maior segurança para postular em juízo, dadas as particularidades e tecnicismos do processo (MARTINS, 2006, p. 186).

O empregado que exerce o *ius postulandi* pessoalmente acaba não tendo a mesma capacidade técnica de que o empregador que comparece na audiência com advogado, levantando preliminares e questões processuais. No caso, acaba ocorrendo desigualdade processual, daí a necessidade do advogado (*ibid*).

Os deveres de probidade e lealdade não são exigidos apenas das partes, mas também de seus procuradores, sobretudo quando o representado não apresenta condições sociais, culturais e profissionais para expressar a realidade dos fatos.

O Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil impõe que:

Art. 2. O advogado, indispensável à administração da justiça, é defensor do estado democrático de direito, da cidadania, da moralidade pública, da Justiça e da paz social, subordinando a atividade do seu Ministério Privado à elevada função pública que exerce.

Paragrafo Único. São deveres do advogado

II- Atuar com destemor, independência, honestidade, decoro, veracidade, lealdade, dignidade e boa-fé;

A pena de litigância de má-fé é atribuída às partes, conforme art. 16 do CPC, entretanto, o Código de Ética veda ao advogado esse tipo de atuação:

Art. 6. É defeso ao advogado expor os fatos em juízo falseando deliberadamente a verdade ou estribando-se na má-fé.

Vale mencionar a questão da responsabilidade dos advogados pelos atos realizados em desacordo com as regras e princípios em que devem pautar seu proceder.

Os profissionais da advocacia devem manter sua conduta em conformidade com os padrões de moral e ética. A atuação de má-fé o torna responsável pelos atos que praticar com culpa ou dolo, nos termos do art. 32 do Estatuto de Advocacia.

Assim, o advogado tem o dever de recusar o patrocínio que seja imoral ou ilícito, não podendo, de modo nenhum, se aliar ou colaborar com a parte na prática de atos atentatórios contra a ordem pública.

Os advogados deverão, de forma preventiva, esclarecer seus clientes sobre a ilicitude das lides simuladas e as consequências

negativas que elas lhes podem acarretar, ficando ainda atentos para os riscos de sua própria participação nas mesmas, esperando-se da Ordem dos Advogados do Brasil um trabalho de conscientização dos integrantes da nobre classe por ela representada nesse sentido e o necessário exercício de sua função fiscalizadora contra os profissionais que, em consequência das mesmas, cometerem ilícitos ético-disciplinares (PIMENTA, 2004, p. 38).

2.3 Juiz

O Estado conferiu ao magistrado o exercício da prestação jurisdicional, ou seja, ele tem a função de aplicar a regra jurídica ao caso concreto para compor o impasse.

Todavia, sua missão não se resume apenas à reproduzir a norma na solução do conflito.

O juiz, acima de tudo, dá à lei sua interpretação, com grande flexibilidade dentro do sistema. O juiz não pode, porém, ser mero aplicador de textos, a exercer como autômato a subsunção da norma ao fato. Há necessidade de se observar a realidade, a dinâmica do cotidiano (MARTINS, 2006, p. 78).

Para tanto, o juiz tem o poder-dever de dirigir o processo e, no exercício dessa função, há de observar alguns cuidados enumerados no art. 125 do CPC.

Art. 125. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, competindo-lhe:

- I- Assegurar às partes igualdade de tratamento;
- II- Velar pela rápida solução do litígio;
- III- Prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça;
- IV- Tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes.

Embora o tratamento isonômico seja a regra dentro da marcha do processo, deve o juiz observar regime especial em favor de certos litigantes carecedores de atendimento particular, por suas condições pessoais (THEODORO JUNIOR, 2005, p. 189). É o caso do processo do trabalho, haja vista a flagrante desigualdade entre as partes.

Os magistrados trabalhistas devem ser bastante criteriosos nos processos em que haja proposta de acordo, a fim de distinguir as lides trabalhistas das simuladas.

Tem-se que, em realidade, o juiz é pressionado em busca do acordo a todo custo. Não só pelo comando legal, como temos visto, mas por outros motivos de natureza diversa, mas nem por isso menos importantes ou significativos. Bem ao contrario. Tem os juízes contra si o aspecto material, representado pelo extraordinário numero de processos que ingressam diariamente nas Varas do Trabalho (HEFFNER, 2007).

Acrescenta ainda que é óbvio que o acordo interessa também ao Judiciário, mas desde que cumpra os objetivos de justiça social (ibid).

Tendo-se que homologar significa aprovar determinados atos para que produzam efeitos jurídicos, é fundamental que o julgador analise com cautela as propostas de acordos postas a sua apreciação.

Frise-se que o magistrado não está, *sob qualquer circunstância, obrigado a ratificá-la, mas, ao contrário, deve apreciá-la criteriosamente (CORRÊA, 2004, p. 28).*

Há casos em que, mesmo da ocorrência da simulação, o juiz poderá homologar parcialmente o acordo, suprimindo a clausula de quitação plena, produzindo efeito apenas sobre as verbas constantes do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Rosa Lucia Marques (2004, p. 30) enumera algumas diligências a serem adotadas pelo juiz em casos de suspeita de fraude:

- Oficiar ao Ministério do Trabalho para que informe se há registros de vínculos empregatícios do reclamante no período reclamado;
- Oficiar as Varas do Trabalho da localidade para que encaminhem cópias das petições iniciais e eventuais acordos de reclamações trabalhistas porventura ajuizadas contra a investigada;
- Oficiar a empresa investigada e/ou Ministério do Trabalho, solicitando a relação de empregados (CAGED);
- Proceder perícia para levantar quais os reais valores das parcelas devidas ao empregado, bem como o valor dos tributos que deixaram de ser pagos em razão do acordo;
- Requerer a quebra do sigilo fiscal do reclamante para verificar se este declarou os valores que teria recebido da empresa no período reclamado na ação trabalhista.

Ao perceber que a conduta das partes sugere a prática da simulação, deve o magistrado oficiar os órgãos e autoridades competentes (Ministério Público, Delegacia Regional do Trabalho, CEF, INSS) para a apuração dos eventuais ilícitos praticados.

Detectada a fraude, o julgador deverá obstar o prosseguimento do feito, decidindo pela sua extinção sem julgamento do mérito, por carência da ação, conforme art. 129 do CPC.

RECLAMAÇÃO SIMULADA A MANDO DO EMPREGADOR – INEXISTENCIA DE LIDE – ARTIGO 129 DO CPC. Se é verdade que qualquer ação trabalhista pode terminar em conciliação, não menos verdadeiro é afirmar que as partes só podem se valer do Poder Judiciário para levar uma lide à sua apreciação. Tem ocorrido na prática, lamentavelmente, a figura da “reclamação simulada”: o empregador deixa de efetuar o acerto rescisório e “orienta” o obreiro

a procurar a Justiça do Trabalho. Proposta a demanda, surge nos autos um “acordo”, na melhor das hipóteses no exato valor que normalmente seria pago extrajudicialmente ao empregado, em seu acerto rescisório, buscando-se obter a configuração da coisa julgada e a quitação, não só pelo objeto do pedido mas também pelo extinto contrato de trabalho, com a clara intensão de impedir o futuro ajuizamento de outra ação trabalhista pleiteando outros direitos. Numa tal situação, não há lide, pois não há pretensão resistida e nem tampouco qualquer conflito de interesses a ser dirimido pela atuação do Poder Judiciário. Para não obstar o imediato recebimento, pelo trabalhador, daquelas verbas alimentares, poderá o Juízo homologá-lo em parte, restringindo expressamente a quitação dele decorrente aos valores discriminados no termo de rescisão respectivo, na linha do Enunciado n 41/TST. Essa é a solução que atende aos ditames do ordenamento processual vigente. Na conformidade do art. 129, do CPC, ao perceber que a parte se serviu do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, o juiz proferirá sentença que obste ao objetivo do litigante – regra essa inteiramente aplicável à conciliação trabalhista, que por força do art. 831, da CLT, equipara-se à decisão passada em julgado (TRT- 3ª Região, RO- 3042/97, 3ª Turma, Rel. Juiz José Roberto Freire Pimenta).

2.4 Ministério Público

O Ministério Público foi incluído na Constituição Federal entre as funções essenciais à justiça, incumbido da defesa da ordem pública, do regime democrático e dos interesses indisponíveis, na letra do art. 127.

A atuação do órgão nos processos pode ser como parte ou como fiscal da lei (*custus legis*), conforme arts. 82 e 83 do CPC. *Como fiscal da lei, não tem compromisso nem com a parte ativa nem com a passiva da relação processual, e só defende a prevalência da ordem jurídica e do bem comum* (THEODORO JUNIOR, 2005, p. 140).

Sendo o “guardião da lei, cabe-lhe manifestar-se quando a mesma estiver sendo hostilizada. Isso é comum nos casos de simulação de lide (HEFFNER, 2007).

Em outras palavras, não se pode negar a legitimidade do Ministério Público nos casos de lide simulada, pois o mesmo age em defesa da ordem jurídica.

Ao suspeitar de fraude, o juiz deve suspender o processo e enviar os autos para análise do Ministério Público. Mas, na prática, o que ocorre grande parte das vezes é que o mesmo só toma ciência da simulação após a homologação do acordo, ou seja, após o trânsito em julgado da decisão.

Como o acordo homologado faz coisa julgada, não cabendo recurso, a solução para desconstituí-lo é a ação rescisória, como estabelece o CPC:

Art. 485. A sentença de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando:

- III- Resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou de colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei.

Ratifica o exposto a súmula 259 do TST:

259. Termo de conciliação. Ação rescisória

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Corroborando com o disposto acima, a seguinte jurisprudência:

PROCESSO À DISPOSIÇÃO DOS SRS. ADVOGADOS NA DIRETORIA DE RECURSOS, RUA GOITACASES, 1475, 2º. ANDAR. EMENTA: AÇÃO RESCISÓRIA – CONLUIO – INCISO III DO ARTIGO 485 DO CPC – INDÍCIOS E PRESUNÇÕES EVIDENCIADORES DA LIDE SIMULADA – PROCEDÊNCIA. No processo trabalhista não existe norma específica definindo o conceito de indício, motivo pelo qual se aplica subsidiariamente (CLT, artigo 769) o disposto no artigo 239 do CPP. E considerando, obviamente, que o conluio é uma postura velada que raramente se apresenta de forma explícita, o que dificulta sobremaneira a sua comprovação, hão de prevalecer, na busca da verdade real, os

indícios e presunções. Consabido, então, que a constatação da existência ou não de “colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei”, prevista na segunda parte do inciso III do artigo 485 do CPC, como hipótese autorizadora do corte rescisório, nunca, ou quase nunca, decorre de uma única prova direta, tal como a confissão de ambos ou de um daqueles que a perpetrou, incide igualmente o regramento expresso no artigo 129, do Diploma Processual Civil – mais que autorizando, determinando ao Juiz que “convencendo-se, pelas circunstâncias da causa”, profira sentença que obste aos objetivos das partes. Amplamente evidenciado, no vertente caso concreto, que se serviram os litigantes do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, emerge, indubitosa, a procedência da pretensão formulada na presente lide extrema desconstitutiva (TRT/MG; 2ª Seção Espec. de Dissídios Individuais; Relator: Paulo Mauricio R. Pires; AR 0344500-26.2010.5.03.0000; julgado em 22/07/2011).

Ainda no âmbito da atuação do Ministério Público, poderá o mesmo propor ação civil pública, verificando a reincidência da empresa na prática da simulação de lides.

Basta que tais lesões não tenham caráter isolado e ocasional, inserindo-se numa prática reiterada daquele empregador capaz de, no conjunto, colocar em risco a eficácia dos direitos sociais trabalhistas constitucionalmente assegurados aos empregados em geral e que, por isso mesmo, ameace a própria ordem jurídica trabalhista em vigor (PIMENTA, 2000).

Todavia, a intervenção do Ministério Público não se esgota nas ações anteriormente descritas. Com o intuito de prevenir e combater a fraude, o *parquet* pode se utilizar de meios extrajudiciais, como os inquéritos civis públicos ou através de termos de compromisso.

Tão ou mais importante é a sua atuação extrajudicial destinada a coibi-las sem a intervenção do Poder Judiciário, através dos “procedimentos investigatórios”, dos “inquéritos civis públicos” e da assinatura dos denominados “termos de compromisso” ou “termos de ajuste de conduta”, através dos quais será possível, em grande numero de casos, obter dos empregadores a adequação espontânea de sua conduta à ordem jurídica sem qualquer medida judicial ou, pelo menos, levantar os elementos indispensáveis à adequada instrução das peças iniciais das ações civis públicas que afinal for necessário ajuizar – o que demonstra a importância de o Juiz do Trabalho oficial ao Ministério Público do Trabalho sempre que se

deparar com a existência de provas ou pelo menos de indícios de que determinado empregador estaria, de forma reiterada, promovendo as “lides simuladas” (*op. Cit.*).

CAPÍTULO III

AS CONSEQUENCIAS DA LIDE SIMULADA

3.1 Os prejudicados pela fraude

1. Trabalhador

Não se pode deixar de apontar os prejuízos do obreiro nos casos em que há simulação visando à quitação do extinto contrato, ainda que o mesmo esteja aliado ao empregador para determinado fim.

José Roberto Pimenta (2004, p. 35) explica que o único interessado nesses casos é o empregador, já que a quitação beneficia exclusivamente a ele.

Quanto ao trabalhador, esclarece ainda que sua conduta não poderia ser diversa:

No exato momento em que, num quadro econômico e social de crescente desemprego, a sobrevivência deste trabalhador e de seus familiares depende do recebimento o mais rápido possível daquelas quantias e do fornecimento, pela empresa, dos documentos necessários para levantar seu FGTS e receber o seguro-desemprego, é ele obrigado a entrar com uma ação trabalhista que já sabe de antemão destinada ao acordo (PIMENTA, 2000).

A situação do trabalhador se agrava ainda mais, já que o pagamento de suas verbas rescisórias, na verdade incontroversas, é realizado, frequentemente, em valor menor que o devido, fora do prazo legal e de forma parcelada.

Através desse mecanismo, seu antigo empregador, de uma vez por todas, fica livre de eventual e verdadeira reclamação

trabalhista futura na qual seu antigo empregado, num segundo momento, poderia livre e conscientemente pleitear tudo aquilo que não pôde postular no curso do contrato de trabalho, sob pena de perder o emprego. Como se vê, tal esquema, embora flagrantemente ilegal e imoral, é logicamente perfeito, se não percebido e combatido a tempo (*op. Cit.*).

2. Credores

A fraude aqui tem por objetivo prejudicar verdadeiros credores da empresa e, para isso há conluio do reclamante com a reclamada.

É comum que o autor (ex empregado ou não da empresa) seja pessoa de estreita confiança do demandado, alegando ser credor de significativa quantia, em decorrência de direitos trabalhistas negados durante a vigência do contrato de trabalho.

Através do reconhecimento deste credito forjado, que conta com a homologação judicial, a empresa acaba transferindo para a esfera patrimonial do “laranja” os bens que pretende proteger da execução futura de seus credores legítimos (CORRÊA, 2004, p. 28).

A transferência patrimonial para uma terceira pessoa impede que aquele conjunto de bens seja alcançado pelos verdadeiros débitos da empresa, trabalhistas ou não.

3. Cofres Públicos

O Estado, com sua natureza para-fiscal, é outra vítima frequente da fraude por meio das reclamatórias forjadas.

Isso ocorre quando o empregado, tendo a intenção de afastar-se do emprego, em acordo com o empregador, simula uma demissão sem justa causa, conseguindo receber os depósitos do FGTS, em total desacordo com a Lei 8036/90.

O mesmo conseguirá ainda receber, ilegalmente, o benefício do seguro-desemprego, recurso disponível apenas em casos de dispensa sem justa causa, conforme a Lei 7998/90.

Resulta igualmente prejudicada a Previdência Social Nacional, na medida em que as contribuições previdenciárias que seriam devidas caso a legislação trabalhista fosse integralmente cumprida deixam de ser recolhidas em tais conciliações, no todo ou em parte (PIMENTA, 2000).

4. Sociedade

É certo que são muitas as ações trabalhistas que já tramitam pela Justiça, diversas outras são distribuídas diariamente. As lides simuladas prejudicam ainda mais esse quadro.

A propositura de inúmeras ações trabalhistas dessa natureza agravou a “morosidade no judiciário” (HEFFNER, 2007).

É importante que a sociedade tome conhecimento de que os males provocados pela lide simulada atingem a todos, mesmo que indiretamente, uma vez que o excesso de processos acentua a lentidão.

Além da evidente desmoralização a que sua atividade jurisdicional é submetida, a Justiça do Trabalho, cuja estrutura (que não cresce há vários anos) já se encontra assoberbada por um número cada vez maior de litígios verdadeiros, vê-se ainda obrigada a dar andamento a um grande número de processos absolutamente desnecessários, donde se conclui que a Justiça Laboral não é, na verdade, cúmplice ou responsável por essa situação e sim uma de suas principais vítimas (PIMENTA, 2000).

3.2 Consequências para os praticantes

1. Consequências processuais

Uma das consequências que as partes podem sofrer, quando da simulação de lide no âmbito trabalhista, diz respeito à litigância de má-fé, nos termos do art. 17 do CPC.

Conforme a referida Legislação, no art. 18, a litigância de má-fé poderá ser punida com multa. O dispositivo pode ser aplicado na Justiça do Trabalho por força do art. 769 da CLT:

Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Se o ato atentatório à dignidade da justiça for praticado na fase da execução, as partes poderão ser condenadas ao pagamento de multa sem prejuízo de outras sanções cabíveis pela fraude, como determina os arts. 600 e 601 do CPC.

Todavia, não são apenas as partes que poderão sofrer consequências pela litigância de má-fé. O advogado que incorrer em tal conduta poderá ser censurado, que é a pena prevista por violação ao Código de Ética, nos moldes do art. 36 do Estatuto da OAB.

Art. 36. A censura é aplicável nos casos de:

II- Violação a preceito do Código de Ética e Disciplina.

Se o juiz verificar que foi o advogado quem deu causa aos atos de litigância de má-fé, oficiará à OAB, para que esta tome as medidas cabíveis (MARTINS, 2006, p. 195).

O advogado tem diversas responsabilidades: é defensor do estado democrático de direito, da cidadania, da moralidade, da Justiça e da paz social.

Diante disso, não é possível que cometa deslize que venha a comprometer, profundamente, tais deveres.

Também como consequência processual, ressalte-se que o acordo homologado mediante simulação poderá ser rescindido pela ação rescisória, deixando de produzir qualquer efeito para as partes.

PROCESSO À DISPOSIÇÃO DOS SRS. ADVOGADOS NA DIRETORIA DE RECURSOS, RUA GOITACÁZES, 1475, 2o.ANDAR
EMENTA: LIDE SIMULADA. FUNDAMENTO PARA INVALIDAR ACORDO ENTABULADO ENTRE PRETENSOS LITIGANTES. Comprovado que não havia, de fato, interesses antagônicos em disputa na ação trabalhista subjacente, mas apenas o interesse comum em constituir um título executivo privilegiado, através de acordo judicial, sem a caracterização de concessões recíprocas próprias do instituto jurídico da transação, mas, sim, efetiva simulação das partes acordantes, tem-se como tipificada a colusão de que trata o art. 485, III, do CPC. Nesse caso, a fraude à ordem jurídico-processual, conduta típica prevista no art. 129 do CPC, é patente, autorizando a rescisão da decisão homologatória do acordo (TRT/MG; 2a Seção Espec. de Dissídios Individuais; Relator: José Miguel de Campos AR 0001478-54.2011.5.03.0000; julgado em 02/07/2012).

2. Consequências penais

A conduta abusiva das partes, ao ajuizarem reclamações simuladas, para obter a quitação do contrato de trabalho, configura crime, nos termos do art. 203 do Código Penal:

Art. 203. Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho

Pena – detenção, de 1(um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente a violência.

Sendo a fraude para prejudicar terceiros, o tipo penal praticado é o de estelionato, descrito no art. 171 do CP, cuja pena é de reclusão de um a cinco anos, além de multa.

No caso de a fraude ocorrer na fase da execução, o dispositivo penal aplicado é o art. 179 do CP (Fraude à Execução), que prevê pena de detenção de seis meses a dois anos e multa.

Quando houver colusão entre o empregado e o empregador, e o advogado defender ambas as partes, na mesma causa, a conduta deste último é tipificada como patrocínio simultâneo ou tergiversação e, poderá ser punida com detenção e multa, nos termos ao art. 355 do CP.

CONCLUSÃO

O processo é um meio de resguardar direitos, sendo dotado de princípios e regras. É inaceitável se servir do Judiciário para atingir objetivos que não seriam possíveis de se realizar por outros meios.

Ninguém está acima da lei, e o ordenamento jurídico não é mero ornamento que se pode, ou não, usar de acordo com sua vaidade, vontade ou interesse particular (HEFFNER,2007).

A lide simulada é uma prática ilegal que não pode ser acatada sob nenhum pretexto. Devendo, inclusive, ser repelida nos termos da lei, da moral e da ética, uma vez que constitui um verdadeiro atentado à eficiência da Justiça do Trabalho.

Para que haja efetiva mudança é preciso, antes de tudo, da consciência de todos os envolvidos.

Aos magistrados cabe a cautela na condução das audiências e realização de acordos visando distinguir as verdadeiras lides trabalhistas das meramente simuladas.

Os advogados devem informar seus clientes sobre a ilicitude de tal prática, esclarecendo ainda as consequências que podem acarretar.

O Ministério Público, por sua vez, deve se utilizar de todos os instrumentos administrativos e judiciais disponíveis para coibir; de forma eficaz e definitiva, tais fraudes.

Em suma, é preciso que todos os setores interessados atuem de forma harmônica e coordenada, embora independente, no exercício de sua competência constitucional privativa, utilizando, com serenidade e firmeza, os mecanismos e institutos hoje já oferecidos pelo ordenamento jurídico material e processual para coibir a conduta antijurídica daqueles que buscam exclusivamente a defesa

de seus interesses particulares, mesmo que contra a lei e a justiça (PIMENTA, 2000).

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ABRANTES, Jose. Fazer Monografia é moleza: o passo a passo de um trabalho científico. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Wak, 2011.

CALDEIRA, Adriano. Para Aprender Direito: Direito Processual Civil. 3ª Ed. São Paulo: Barros, Fischer & Associados, 2005.

CAMARA, Alexandre Freitas. Lições de Direito Procesual Civil. 12ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 34ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CORRÊA, Cristiano Bocorny. Lides simuladas na Justiça do Trabalho. Revista Juridica Consulex, São Paulo, n 175, p. 26/29, 2004.

FERREIRA, Aurelio Buarque de H. Miniaurelio: O Dicionário da Língua Portuguesa. 7ª Ed. Curitiba: Positivo, 2008.

HEFFNER, Cristovão Donizetti. A lide simulada na Justiça do Trabalho. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/9927/a-lide-simulada-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 16/jul/2012

MACHADO, .Antonio Claudio da C. Código de Processo Civil Interpretado: artigo por artigo, paragrafo por paragrafo. 8ª Ed. São Paulo: Manole, 2009.

MARQUES, Rosa Lucia. Lides Simuladas. Enfoque Criminal. Revista Juridica Consulex, São Paulo, n 175, p. 33/39, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 22ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, Celso Antonio B. de. Curso de Direito Administrativo. 4ª Ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. Vade Mecum. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PIMENTA, Jose Roberto F. Lides simuladas: A Justiça do Trabalho como Órgão Homologador. Revista LTR, São Paulo, n 01, ano 64, p. 39/56, 2000.

PIMENTA, Jose Roberto F. O uso abusivo das reclamações trabalhistas para descumprir a lei. Revista Juridica Consulex, São Paulo, n 175, p. 33/39, 2004.

THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. 42ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

TRT/MG. www.mg.trt.gov.br .Link: Consultas/Jurisprudência/Ementas e Súmulas. Acesso em: 16/jul/2012.

TST. www.tst.gov.br .Link: Consultas/Consulta Unificada/Jurisprudência/Ementas e Súmulas. Acesso em: 16/jul/2012.

BIBLIOGRAFIA CITADA

CALDEIRA, Adriano. Para Aprender Direito: Direito Processual Civil. 3ª Ed. São Paulo: Barros, Fischer & Associados, 2005.

CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CORRÊA, Cristiano Bocorny. Lides simuladas na Justiça do Trabalho. Revista Juridica Consulex, São Paulo, n 175, p. 26/29, 2004.

HEFFNER, Cristovão Donizetti. A lide simulada na Justiça do Trabalho. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/9927/a-lide-simulada-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 16/jul/2012

MARQUES, Rosa Lucia. Lides Simuladas. Enfoque Criminal. Revista Juridica Consulex, São Paulo, n 175, p. 33/39, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 22ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, Celso Antonio B. de. Curso de Direito Administrativo. 4ª Ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva. Vade Mecum. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PIMENTA, Jose Roberto F. Lides simuladas: A Justiça do Trabalho como Orgão Homologador. Revista LTR, São Paulo, n 01, ano 64, p. 39/56, 2000.

PIMENTA, Jose Roberto F. O uso abusivo das reclamações trabalhistas para descumprir a lei. Revista Juridica Consulex, São Paulo, n 175, p. 33/39, 2004.

THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. 42^a Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

TRTMG/. www.mg.trt.gov.br .Link: Consultas/Jurisprudência/Ementas e Súmulas. Acesso em: 16/jul/2012.

TST. www.tst.gov.br .Link: Consultas/Consulta Unificada/Jurisprudência/Ementas e Súmulas. Acesso em: 16/jul/2012.

ÍNDICE

FOLHA DE ROSTO.....	02
AGRADECIMENTOS.....	03
DEDICATÓRIA.....	04
RESUMO.....	05
METODOLOGIA.....	06
SUMÁRIO.....	07
INTRODUÇÃO.....	08
CAPITULO I.....	10
LIDE E SIMULAÇÃO DE LIDE.....	10
1.1- LIDE.....	10
1.2- PRINCIPIOS DO DIREITO E PROCESSO TRABALHISTA.....	11
1.3- LIDE SIMULADA.....	12
1.4- CLASSIFICAÇÃO DAS SIMULAÇÕES.....	14
CAPITULO II.....	19
DEVERES DAS PARTES.....	19
2.1- AUTOR E RÉU.....	19
2.2- ADVOGADO.....	21
2.3- JUIZ.....	23
2.4- MINISTÉRIO PÚBLICO.....	26
CAPITULO III.....	30
AS CONSEQUENCIAS DA LIDE SIMULADA.....	30
3.1- OS PREJUDICADOS PELA FRAUDE.....	30
3.2- CONSEQUENCIAS PROCESSUAIS E PENAIS.....	33
CONCLUSÃO.....	36
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	38
BIBLIOGRAFIA CITADA.....	40
ÍNDICE.....	42