Mauro Scheer: Empresas devem adotar medidas rígidas contra falso testemunho

Muitas empresas têm verdadeiro pavor de serem convocadas a se defender perante a Justiça do Trabalho. Tanto é verdade que muitas companhias adotam políticas de acordo agressivas, evitando assim a instrução do processo, isto é, a fase em que são produzidas provas para apuração de quem tem razão em cada caso. Quais são as razões pelas quais esse receio ocorre?

Infelizmente é muito comum que reclamantes ingressem na Justiça do Trabalho pleiteando direitos que sabidamente não possuem. Por vezes são influenciados por advogados, familiares ou por outros colegas de trabalho, mas no mais das vezes a atitude de mentir em juízo, “aumentando” ou “inventando” fatos e direitos, é de iniciativa do próprio trabalhador e, num ou noutro caso, o responsável por tal ato é o próprio reclamante, que decide ou aceita ingressar em juízo munido de mentiras e/ou exageros.

Pleitear direitos que não possui é uma atitude que ocorre especialmente porque não é comum haver punição para esse tipo de prática. Ao contrário do que ocorre na esfera cível, na Justiça do Trabalho – via de regra – a parte que perde não é condenada a pagar ao advogado do ganhador honorários advocatícios de sucumbência. Na maioria das vezes, nem mesmo as custas judiciais são pagas, pois o reclamante alega não ter condições de pagar as custas processuais sem prejuízo do próprio sustento, alegação essa que embasa a decisão do juiz de decretar que a Justiça nada lhe cobrará, ainda que tenha pleiteado direito que manifestamente não possuía.

O reclamante – trabalhador – é parte no processo, assim como a empresa reclamada, representada na audiência por seu preposto. Partes são partes, ou seja, têm interesse na solução do litígio e por isso são vistas pelos juízes (de acordo com as diretrizes legais) como impossibilitadas de serem suas próprias testemunhas. O que o reclamante e o que a reclamada (através de seus prepostos) disserem em juízo terá que ser comprovado, seja por meio de testemunhas, de documentos, de perícias ou de outras provas.

Normal e coloquialmente, diz-se que “fulano é testemunha de ciclano”, o que tecnicamente é incorreto. As testemunhas são testemunhas do Juízo, e não de uma das partes. Claro que as testemunhas são ouvidas por iniciativa de uma das partes, mas a finalidade da oitiva da testemunha é comprovar fatos ao Juízo. Por esse motivo, testemunhas devem necessariamente dizer a verdade, ou seja, para as testemunhas, mentir não é uma possibilidade.

O testemunho em Juízo é assunto sério, como todo o processo e serviço judiciário. Falar a verdade em audiência trabalhista não é uma escolha, mas uma obrigação da testemunha. Infelizmente nem sempre isso ocorre.

Já dissemos anteriormente que é comum a prática de pedir em Juízo direitos que sabidamente o reclamante não tem. Para que isso seja possível, muitas testemunhas agem de forma contrária à lei, atestando a existência de fatos e direitos que nunca existiram, gerando passivos trabalhistas de monta às empresas. E verdadeiramente existe no Brasil o que se convencionou chamar de “indústria do falso testemunho”.

Testemunhas são obrigadas a dizer a verdade em Juízo, sob pena de cometerem crime de falso testemunho, previsto no artigo 342 do Código Penal Brasileiro, podendo inclusive ser presas, ao contrário dos prepostos das empresas e dos reclamantes, que não cometem crimes ao mentir, podendo, entretanto, ser condenados a pagar multas por litigância de má-fé. Por isso, quando se constata o falso testemunho, a empresa deve tomar as medidas criminais cabíveis, comprovando o fato e instaurando a competente ação penal contra a testemunha.

O maior resultado a ser obtido nas iniciativas empresariais contra o falso testemunho é a percepção de que a empresa não ficará inerte diante deste tipo de prática e que reagirá nos termos da lei. Tal atitude, por parte das empresas, desestimula este tipo de prática por seus colaboradores em futuras ações trabalhistas.

Ainda são tímidas, entretanto, as iniciativas empresariais para inibir a prática do falso testemunho, até porque muitas vezes essa iniciativa não terá o condão de modificar o resultado num processo trabalhista já extinto. O pensamento, porém, deve ser justamente o de que essa atitude visa também inibir práticas futuras, seja daquela testemunha em qualquer outro processo judicial, mas também de qualquer outra iniciativa dentro da própria empresa, pois a possível punição penal a uma testemunha mentirosa servirá de exemplo a outros que tenham intenção de intentar igual prática.

Date Created

12/12/2013