

**EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprimam-se os arts. 793-A, 793-C e 793-D do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICAÇÃO**

Já existe regra no Código de Processo Civil, tornando desnecessária a sua regulamentação por meio da reforma trabalhista. A proposição tal como está redigida converte-se em mais um fator de restrição ao acesso à Justiça do Trabalho, pois representa uma ameaça de condenação pecuniária para o trabalhador que reclama seus direitos.

Em relação aos arts. 793-A e 793-C, trata-se de repetir algo que o CPC já estabelece e que pode ser aplicado, de forma subsidiária, como, aliás, autoriza expressamente o artigo 80, no processo do trabalho. A alteração parece, portanto, desnecessária. O verdadeiro objetivo da norma está na expressão “aquele que litigar de má-fé como reclamante...”. O reclamante já pode, pelas regras atuais, ser condenado como litigante de má-fé se agir de modo temerário, mas é clara a tentativa de reforçar a lógica de punição contra os trabalhadores que ousarem buscar a Justiça do Trabalho. Aliada às normas que preveem sucumbência recíproca, pagamento de custas e de honorários de perito, constitui claro desestímulo ao exercício do direito fundamental de acesso à justiça.

Em relação ao art. 793-D, esse dispositivo é efeito de um triste movimento punitivo que vem ganhando força no seio da própria magistratura trabalhista. A associação dos juízes do trabalho do RS chegou a redigir e divulgar amplamente uma cartilha sobre como punir testemunhas mentirosas. Esquece-se aqui que as testemunhas no processo do trabalho são diretamente envolvidas com o caso posto em discussão. Basta pensarmos: as testemunhas que o empregador convida a depor são, via de regra, empregados que ainda estão trabalhando e que não possuem garantia alguma contra a despedida. Dizer a verdade, para essas testemunhas, pode implicar - e muitas vezes implica, concretamente - a perda do posto de trabalho, na medida em que a jurisprudência majoritária reconhece a possibilidade de despedir sem justificar, apesar da norma expressa no inciso I do art. 7º da Constituição. As testemunhas do empregado são, via de regra, trabalhadores que mantiveram vínculo com a empresa, muitos dos quais sofreram as mesmas agressões que estão sendo discutidas no feito em que chamados a testemunhar.

É exatamente por isso que a CLT tem, por exemplo, regra diversa sobre impedimento e suspeição, em relação àquelas previstas no CPC. A CLT disciplina que a testemunha amiga ou inimiga será ouvida como informante, exatamente porque parte do pressuposto de que a proximidade e a natureza da relação de trabalho impedem que as pessoas que presenciaram os fatos no ambiente de trabalho sejam isentas. Isso não significa, evidentemente, que as testemunhas possam mentir ou devam ser, de algum modo, estimuladas a tanto. Significa apenas que punir a testemunha (via de regra um



trabalhador), sem dar-lhe o direito de ampla defesa e a possibilidade (expressamente prevista no Código Penal) de retratação, tem bem mais o efeito de aterrorizar os trabalhadores, fazendo com que eles se neguem a exercer a função de testemunha, do que impedir concretamente a mentira ou melhor de algum modo a qualidade da relação processual trabalhista.

Além disso, dependendo da vontade punitiva, o juiz pode aterrorizar a testemunha de um tal modo que ela omita a verdade quando esta não pareça verdadeira ao olhar do juiz, conforme se manifestar em audiência.

Enfim, os depoimentos mentirosos não podem ficar impunes, mas não se pode pautar pela ânsia punitiva, negando as características peculiares do processo do trabalho.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

