

A RESPONSABILIDADE DO PREPOSTO E A SUA ATUAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Cristiane Valandro¹, Cláudia Tessmann²

Resumo: O preposto representa seu empregador em sala de audiência. Por isso, seu depoimento pessoal equivale ao do seu empregador, tendo em vista que tudo o que disser obriga a parte reclamada. Assim, este artigo tem por objetivo analisar o papel do preposto na Justiça do Trabalho, bem como sua atuação e responsabilidades antes, durante e após a audiência trabalhista. Trata-se de pesquisa qualitativa, realizada por meio de método dedutivo e de procedimento técnico bibliográfico e documental. Dessa forma, o estudo inicia pela evolução histórica acerca da figura do empregador até a necessidade da criação da figura do preposto. Em seguida, faz um apanhado das principais espécies de prepostos. Finalmente, examina a atuação e responsabilidades do preposto antes, durante e após a audiência na Justiça do Trabalho. Conclui que o papel do preposto na Justiça do Trabalho inicia desde a notificação da audiência, com o agendamento da data e horário previstos para ela, até o seu depoimento em juízo, podendo sua atuação, inclusive, ir além da audiência, proporcionando o sucesso ou o fracasso da ação trabalhista para a empresa que está representando.

Palavras-chave: Preposto. Responsabilidade. Atuação. Justiça do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Diante de todas as responsabilidades que hoje em dia são atribuídas à figura do empregador, – que podem ser de cunho fiscal, administrativo, comercial e trabalhista –, há certos atos nos quais o empregador não pode estar presente. Desse modo, no caso de existir reclamatória trabalhista contra a sua empresa, acaba, por vezes, tornando-se impossível o seu comparecimento e participação efetiva em audiência e em atos que se originam dela. Para esses casos existe a figura do preposto, pessoa que irá representar seu empregador em audiência, atuando antes, durante e após, de forma que suas palavras obrigarão o preponente. Assim, justifica-se ser relevante discutir a atuação e a responsabilidades do preposto na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo geral analisar o papel do preposto na Justiça do Trabalho. O estudo discute como problema: quais os poderes de atuação e responsabilidades do preposto na Justiça do Trabalho? Como hipótese para tal questionamento entende-se que a figura do preposto tem relevante importância na Justiça do Trabalho, principalmente em juízo, pois ele representa o empregador, por meio da carta de preposição, devendo ser alguém comprometido com os interesses da empresa e que deve ter a pretensão de buscar a inocência de seu empregador.

A pesquisa, quanto à abordagem, é qualitativa, que tem como característica o aprofundamento no contexto estudado e a perspectiva interpretativa desses possíveis dados para a realidade, conforme esclarecem Mezzaroba e Monteiro (2009). Para obter a finalidade desejada pelo estudo, é empregado o método dedutivo, cuja operacionalização se dá por meio de procedimentos técnicos baseados na doutrina, artigos de publicações periódicas impressas e de sites especializados,

1 Bacharela em Direito pelo Centro Universitário UNIVATES. E-mail: cris.valandro@hotmail.com

2 Professora do Centro Universitário UNIVATES. Mestra em Ambiente e Desenvolvimento. Especialista em Direito do Trabalho, Previdenciário e Processo do Trabalho. Advogada. E-mail: claudia.angnes@hotmail.com

legislação e jurisprudência, relacionados, inicialmente, à descrição da figura do empregador, passando pela necessidade de criação da figura do preposto, identificando várias de suas espécies, até alcançar a responsabilidade do preposto e sua atuação na Justiça do Trabalho.

2 O EMPREGADOR

O empregado juntamente com o empregador compõem a relação de emprego, sendo esta uma relação bilateral, pois depende do entendimento e da concordância de duas ou mais vontades para que possa existir. Delgado (2008) define o empregador como sendo a pessoa jurídica, física ou ente despersonalizado que vai ter como seu empregado uma pessoa física, que vai prestar seus serviços, sendo estes efetuados com onerosidade, pessoalidade, não-eventualidade e subordinação. Assim, o objetivo desta seção é descrever a evolução histórica do empregador, para que, assim, se constate o surgimento da necessidade da sua criação e, em consequência, a figura do preposto.

2.1 Evolução histórica acerca da figura do empregador

Para começar a traçar a evolução do trabalho humano, Jorge Neto e Cavalcante (2012) destacam que, antigamente, o trabalho representava uma forma de punição, quando os trabalhadores eram apenas os povos vencidos nas batalhas, indivíduos submissos, escravizados, não tendo os escravos direito à liberdade, sendo obrigados a trabalhar e sem receber salário.

Após a escravidão, surge o feudalismo, que, segundo Nascimento (2003), não é muito diferente da antiguidade. Adotado na Europa durante os séculos X ao XIII, Jorge Neto e Cavalcante (2012) relatam que o feudalismo representa um regime pelo qual uma pessoa se tornava prestadora de serviços e obediência, auxiliando um senhor, recebendo em troca proteção, sustento e um feudo.

Após o período da servidão, surge no final da Idade Antiga o regime de colonato, com a predominância do trabalho agrário, em que o camponês retira da terra a sua subsistência, porém fica submisso aos tributos, sem se transformar em proprietário. Portanto, “é o começo da fixação do trabalhador à terra, representando, de forma indireta, a sujeição desta à pessoa do proprietário rural” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 6).

No final da Idade Média, Nascimento (2003) relata que surgem as corporações de ofício, existindo, assim, mais liberdade para o trabalhador. Segundo Vianna (2005), a necessidade de fugir dos campos em função do trabalho servil, onde o poder dos nobres era quase absoluto, deu início ao surgimento das corporações.

Com o advento da Revolução Francesa, que ocorreu entre 1789 e 1799, refere Nascimento (2003) que as ditas corporações foram abolidas e proibidas de existir. No século XVIII, surge a Revolução Industrial. Jorge Neto e Cavalcante (2012) afirmam que, ante ao avanço populacional, a economia de subsistência foi insuficiente para suprir as necessidades emergentes da sociedade europeia. Assim, em decorrência da expansão da indústria e do comércio, Nascimento (2003) explica que o trabalho escravo, servil e corporativo foi substituído pelo trabalho assalariado em grande escala. Portanto, os trabalhadores começaram a trabalhar pelo pagamento do salário, de forma que a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego, surgindo, assim, o Direito do Trabalho, pois, conforme Jorge Neto e Cavalcante (2012), a desmesurada exploração do trabalho assalariado fez com que os trabalhadores reivindicassem a formação de uma legislação protetora.

Desse modo, com a evolução histórica acerca da figura do empregador, nota-se que, nos dias de hoje, empregador é quem admite o empregado mediante a obrigação de lhe pagar salário. Todavia, o conceito de empregador é um dos conceitos de maior controvérsia entre os doutrinadores.

2.1.1 Conceitos de empregador

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 2º, define legalmente o empregador como sendo a empresa. Ocorre que não há unanimidade entre os doutrinadores de que o empregador é a empresa. Por exemplo, no entendimento de Delgado (2008), o empregador não é a empresa, e, sim, uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou de um estabelecimento.

Jorge Neto e Cavalcante (2012) relatam que há na doutrina uma corrente que se opõe à teoria de que o empregador é a empresa, entendendo que a empresa é o objeto, que não pode ser confundida com seu titular, a pessoa do empregador.

Para Magano (1998), empregador é o patrão, é quem oferece o trabalho, é o chefe da empresa, é toda a entidade que utilizar trabalhadores subordinados. Com o mesmo entendimento Martins (2004, p. 212) sustenta que o “empregador é a empresa”.

Já Carrion (2006) entende que a expressão “empregador é a empresa” é muito criticada, pois a “empresa é o conjunto de bens materiais, imateriais e pessoais para a obtenção de certo fim”. O autor ainda aduz que, juridicamente, a empresa é uma universalidade que compreende duas universalidades parciais, sendo uma de pessoas e a outra de bens, tendo um fim.

Em linhas objetivas, concluem Jorge Neto e Cavalcante (2012) que, dentro da sistemática legal brasileira, o empregador pode ser pessoa jurídica ou física, podendo ser também outras entidades, como se verá adiante, quando se abordar as espécies de empregadores, que, mesmo não tendo personalidade, vão utilizar o trabalho subordinado.

2.1.2 A necessidade de criação da figura do preposto

Diante de todas as responsabilidades que hoje em dia são atribuídas ao empregador, responsabilidades essas que podem ser de cunho fiscal, administrativo, comercial e trabalhista, raramente é possível o seu comparecimento e sua participação de forma efetiva a determinados atos administrativos, financeiros e jurídicos.

Martins (2001) refere que, via de regra, o empregador não comparece pessoalmente nas audiências em que é chamado, audiências estas que decorrem de reclamatória trabalhista contra a sua empresa. Para esses casos, existe a figura do preposto, colaborador da empresa que substitui o titular do negócio ou do ato a ser praticado e age como se titular fosse.

Ademais, Gonçalves (1995, p. 20) refere que “a lei impõe o comparecimento pessoal das partes à audiência”, mas, no caso do empregador, essa exigência revela-se prejudicial. Por isso há necessidade da figura do preposto, assim como preceitua o art. 844 da CLT.

Com o mesmo entendimento, segue Sales (2012) afirmando que o processo do trabalho possui algumas diferenças significativas em relação ao processo civil, ressaltando que uma dessas diferenças diz respeito ao comparecimento pessoal das partes em audiência, produzindo a sua ausência efeitos e tendo reflexos no andar do processo. Esse autor aduz que, caso o reclamante não compareça na audiência inicial, a consequência será o arquivamento do processo e, caso a sua ausência se der em audiência de instrução, será considerado confesso. Já se a reclamada não comparecer, implicará confissão. Portanto, vê-se explicitamente a importância que se dá ao comparecimento das partes na audiência trabalhista. Mas, como nem sempre o representante legal da empresa poderá se fazer presente àquela solenidade processual, por ter outras obrigações e compromissos, o empregador dispõe da permissão de se fazer representar por preposto, com base no art. 834, § 1º, da CLT.

Para chegar ao objetivo principal, a atuação e responsabilidades do preposto na Justiça do Trabalho, são identificadas as principais espécies de representações do empregador.

3 ESPÉCIES DE PREPOSTOS

Como já observado, o empregador não consegue sozinho atender ao chamamento judicial decorrente de processo trabalhista, por conta de suas diversas responsabilidades, delegando essa função a outra pessoa que agirá em seu nome. Assim, não poucas vezes, as Varas do Trabalho recebem como prepostos dos empregadores seus advogados permanentes e pertencentes aos quadros funcionais da empresa (PRUNES, 2009). Esse autor refere que situação análoga é a da representação da empresa por preposto que é contador, administrador ou economista. Ocorre que existem diversas representações do preposto e, sendo assim, se faz importante seguir o estudo das suas principais espécies existentes.

3.1 Preposto empresarial

A empresa é o exercício, pelo empresário, de uma atividade que é organizada para que se possa produzir e obter a circulação de bens ou de serviços, afirmando Requião (2003) que é óbvio que essa atividade excepcionalmente poderia ser exercida por uma só pessoa, mas, atualmente, o exercício de empresa de forma individual acaba por ser rudimentar.

Desse modo, há, como visto, a necessidade de colaboradores para a representação de empresário, quando este não puder estar presente em certas ocasiões. Segundo Packer (2005), preposto é uma classe de auxiliares do comerciante, encaixando-se nessa classe os gerentes ou feitores, os guarda-livros ou contabilistas e os caixeiros, que são chamados de prepostos dependentes, conforme se explica a seguir:

a) gerente: o art. 1.172 do Código Civil (CC) traz o conceito de gerente, relatando que esse preposto é permanente no exercício da empresa, na sede desta, filial ou agência. Conforme o art. 1.173 do CC, o gerente está autorizado a praticar todos os atos que são necessários para que exerça os poderes que lhe foram concedidos;

b) contabilista: é o antigo guarda-livros, termo usado no Código Comercial; o contador/contabilista pode ser independente, quando se tratar de empresas de pequeno e médio porte, e dependente, no caso de grandes empresas, quando a contabilidade for de grande vulto, e é contratado para trabalhar diretamente para a empresa (REQUIÃO, 2003). Vale dizer que o contador, mesmo não estando diretamente subordinado ao empregador, terá a mesma responsabilidade que o contador empregado, conforme preceitua o art. 1.177 do CC.

Segundo Prunes (2009), a representação da empresa por contador em casos de reclamações trabalhistas somente poderá ocorrer se ele pertencer ao quadro funcional da empresa. Em casos de micro ou pequeno empresário, conforme preceitua a Súmula 377 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não existe essa regra, podendo, então, o contador, profissional liberal, representar em juízo a empresa.

c) preposto: “é a pessoa que recebe de outrem delegação para realizar dever ou tarefa especial”, segundo Packer (2005, p. 154).

Assim, os principais prepostos empresariais são o gerente, o contador e, com o advento da Súmula 377 do TST, o funcionário, empregado da empresa.

3.2 Preposto de condomínio

Atualmente, o condomínio normalmente é composto por várias pessoas. Desse modo, fica difícil a tomada de decisões individuais, ainda mais em casos em que há conflitos entre os interesses dos condôminos (MARTINS, 2001).

Magano (1998, p. 21) esclarece que o condomínio de apartamentos equipara-se a pessoa jurídica, “tanto assim que os direitos dos que trabalham no prédio respectivo devem ser exercidos contra a administração do edifício e não contra cada condômino em particular”. É o que ensina o art. 1º da Lei 2.757/1956.

Seguindo nesse raciocínio, Leite (2009, p. 364) ressalta que “a representação em juízo dos empregadores deve recair na pessoa do síndico eleito pelos condôminos”, conforme refere o art. 2º, da Lei nº 2.757/1956. Isso ocorre porque, na compreensão de Martins (2001), o condomínio pode ter empregados. Assim, o síndico é a figura que surge para administrar o condomínio, defendendo os interesses comuns dos condôminos, representando-os, admitindo e demitindo empregados e arrecadando contribuições deliberadas pela assembleia. Verifica-se, para esse autor, que, com base no art. 2º da Lei 2.757/1956, surgiram duas correntes de interpretação: uma com o entendimento de que somente a pessoa do síndico estaria autorizada a fazer a representação do condomínio, e a outra alegando que o art. 12, IX, CPC teria aumentado a representatividade. Assim, a segunda corrente, no entendimento do estudioso, afigura-se como a mais correta, tendo em vista a possibilidade de existirem duas audiências no mesmo horário e o síndico não poder se fazer presente nas duas, então precisa delegar essa função a outra pessoa, empregado do condomínio e conhecedor dos fatos. Leite (2009) segue referindo que se admite a representação dos condôminos, além do síndico, pelo administrador do condomínio, como preceitua o art. 12, IX, do CPC.

3.3 Preposto advogado

Não se confunde a figura do preposto com a do advogado, segundo Gonçalves (1995). Conforme o doutrinador, os dois exercem papéis distintos, sendo o advogado o procurador e o preposto o representante do empregador. Assim, a presença do advogado não dispensa o comparecimento do empregador ou de seu representante, porém a presença do preposto dispensa a do advogado. É o entendimento do art. 843 da CLT. O que se pretende analisar aqui é se há possibilidade de o advogado atuar como preposto da empresa. Segundo esse estudioso, o advogado pode sim atuar como preposto, mas com uma condição: deve ser empregado da empresa.

Embora haja esse entendimento por parte dos doutrinadores, em face do art. 344 do CPC, existe divergência. Para Prunes (2009), confundem-se as duas pessoas na mesma, preposto e advogado; assim, no momento em que o preposto deveria ausentar-se da sala de audiência para que o autor prestasse seu depoimento, ficaria impossível a separação do preposto/advogado, de forma que a parte, no caso, a empresa, ficaria sem a presença do seu preposto no decorrer do depoimento do reclamante e ficaria também sem advogado.

Diante dessa situação, Gonçalves (1995, p. 77) questiona: “como então admitir-se que o preposto que ainda não depôs seja afastado da audiência enquanto é realizado o interrogatório da outra parte?” Segundo o estudioso, se o Juiz afastar o advogado, pois como preposto da empresa ele não poderá ouvir o depoimento pessoal do empregado, estará impedindo que o advogado da reclamada assista ao interrogatório pessoal da outra parte. Porém, conforme o doutrinador, se o Juiz admitir que o advogado preposto assista ao depoimento do empregado, violará o art. 344, § único do CPC, o qual aduz que é proibido, a quem não tenha ainda prestado depoimento, assistir ao depoimento da outra parte.

Gonçalves (1995) assegura, portanto, que não se pode admitir que o preposto que ainda não depôs seja afastado da sala de audiência, enquanto a outra parte produz seu depoimento, uma vez que, conforme a CLT, o direito de reinquirir a outra parte é assegurado ao preposto. Logo, se o Juiz determinar o seu afastamento, estará violando o que está disposto no art. 820 da CLT e que as regras do processo civil são usadas subsidiariamente, como um caminho auxiliar para preencher lacunas no processo do trabalho e nos casos em que não colidem com os princípios do Direito do Trabalho.

Mesmo que o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia, em seu art. 3º, e o Código de Ética e Disciplina da OAB, em seu art. 23, neguem essa possibilidade, tais dispositivos têm força apenas administrativa, não podendo ser impostos perante a Justiça do Trabalho.

3.4 Preposto do grupo econômico

Quanto ao grupo econômico, Leite (2009) afirma que o entendimento da Súmula 205 do TST, cancelada no ano de 2003, era de que cada empresa integrante do grupo deveria ter o seu preposto. Há, no entanto, entendimento divergente entre julgadores, em que alguns entendem que as empresas integrantes do grupo econômico devem ser representadas por um único diretor, podendo nomear apenas um preposto, necessariamente empregado de uma das empresas, para representar todo o grupo. Vale dizer que a Orientação Jurisprudencial da Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) do TST nº 99, que dispõe sobre a exigência da condição de empregado para ser preposto, foi cancelada para ser convertida na Súmula 377 do TST.

Martins (2001) declara que grandes empresas concentram em um departamento toda a sua administração ligada aos recursos humanos e também a área jurídico-trabalhista, para que haja facilidade em controlar a administração do empreendimento. Em razão disso, o empregado (preposto), normalmente, trabalha no departamento que controla os outros empregados da empresa-mãe e das coligadas. O preposto, assim, representa individualmente todas as empresas. O estudioso menciona a Súmula 129 do TST, aduzindo que a jurisprudência majoritária vem admitindo o empregador único quando as empresas são do mesmo grupo econômico.

3.5 Preposto do empregador doméstico

Importante mencionar primeiramente, nessa espécie de preposto, a Súmula 377 do TST, que, como visto anteriormente, refere que o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário. Segundo Gonçalves (1995, p. 112), em consonância com a Lei 5.859/1972, em seu art. 1º, “é considerado empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Leite (2009) afirma que o empregador doméstico, que pode ser tanto pessoa física quanto a família, poderá ser representado pela esposa, pelo marido ou qualquer outra pessoa que tenha capacidade de ser parte. Por sua vez, Gonçalves (1995) aduz que o trabalho doméstico pode ser prestado a uma pessoa que reside sozinha, como, por exemplo, uma viúva, ou a uma família.

O empregador doméstico pode ser representado, portanto, por qualquer membro da família, ou seja, qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos, cujas declarações obrigarão o preponente, conforme dispõe o art. 843, § 1º, da CLT.

3.6 Preposto da massa falida

Por não possuir mais empregados, a massa falida é representada pelo administrador judicial, ou pelo preposto deste, pois não há possibilidade de o administrador judicial estar em vários lugares ao mesmo tempo, conforme afirma Martins (2011). Isso se dá pelo fato de a empresa perder a administração dos seus negócios quando ocorre a sua falência, assim dispondo o art. 75 da Lei 11.101/2005. Sabe-se que, com o advento dessa Lei de Falências, não mais a figura do síndico representa a massa falida, e, sim, o administrador judicial.

3.7 Preposto do espólio

A palavra espólio tem como significado o patrimônio, ou seja, todos os bens, direitos e deveres que alguém, já falecido, deixa aos seus herdeiros. Para que o espólio seja representado, faz-se necessário nomear em juízo um representante, o qual será chamado de inventariante. O espólio não tem personalidade jurídica, por isso, conforme o art. 12, V, do CPC, será representado em juízo pelo inventariante, sendo nomeado pelo juiz (MARTINS, 2001). Esse autor ressalta que o CPC é aplicado nesse caso supletivamente à CLT, conforme dispõe o art. 769 da CLT.

3.8 Preposto da empresa estrangeira

No que diz respeito à representação judicial da pessoa jurídica estrangeira em juízo, ativa e passivamente, segundo Martins (2011, p. 183), será feita pelo “gerente, representante ou administrador de sua filial, agência ou sucursal aberta ou instalada no Brasil”, conforme está disposto no art. 12, VIII, do CPC. Segue Martins (2001, p. 156) relatando que “o gerente da pessoa jurídica, por presunção, estará autorizado a receber citação inicial para responder qualquer ação promovida contra a empresa”.

Após identificar o preposto da empresa estrangeira, dentre os diversos prepostos já analisados, cabe mencionar que existem mais espécies, mas para o presente estudo não se fazem necessárias serem analisadas. Assim, na próxima seção, é examinado o papel do preposto dentro da Justiça do Trabalho, suas responsabilidades antes, durante e após a audiência trabalhista e sua atuação.

4 O PAPEL DO PREPOSTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Observou-se, nas seções anteriores, que o preposto tem papel fundamental no esclarecimento da causa, de forma que suas palavras obrigarão o preponente. Além do mais, uma das características principais no processo do trabalho é que as partes devem comparecer pessoalmente à audiência, produzindo a ausência de ambas efeitos e acarretando consequências no seguimento do processo.

Assim, no caso do não comparecimento do reclamante na audiência inicial, a consequência será o arquivamento do processo; não comparecendo em audiência de instrução, será considerado confesso. Já no caso da ausência da reclamada, a consequência é a confissão, como dispõe o art. 844 da CLT. Por isso, a CLT, em seu art. 843, § 1º, permite a representação do empregador por preposto, dada a importância do comparecimento pessoal das partes à audiência. Porém, é importante frisar o que esclarece a Súmula 122 do TST, pois traz em seu contexto que, se a reclamada não se apresentar em audiência em que deveria estar presente para defesa, poderá apresentar atestado médico, declarando expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto.

Mendonça (1997, p. 43) declara que a característica principal do preposto é o conhecimento dos fatos, e, em sendo assim, “qualquer deslize do preposto, por ignorar os fatos, por não saber responder convenientemente as perguntas do juiz ou por declarar fatos comprometedores para a reclamada, resultará em prejuízo somente dela e não da outra parte”. Portanto, o preposto inicia seu papel atuando, segundo a estudiosa, desde a notificação da audiência, com o agendamento da data e horário previstos para a audiência inicial até o seu depoimento em juízo, podendo sua atuação significar o sucesso ou o fracasso da empresa que está representando.

Assim, nesta seção, é desenvolvido um estudo para identificar a atuação e responsabilidades do preposto na Justiça do Trabalho.

4.1 A carta de preposição

Gonçalves (1995) constata que há divergência sobre a questão de saber se o preposto deve portar a carta de preposição em Juízo ou se esse documento é dispensável.

Para Martins (2001, p. 20), “o parágrafo primeiro do art. 843 da Consolidação das Leis do Trabalho não exige que o empregado porte a carta de preposição para representar o empregador, o que tem motivado muita controvérsia a respeito [...]”. Nesse contexto, Gonçalves (1995) afirma que há duas correntes antagônicas sobre o tema: de um lado, sustenta-se que é dispensável o uso da carta de preposição, de modo que a lei não exige expressamente nenhum tipo de autorização por escrito para que o preposto possa representar o seu empregador; de outro, uma corrente entende que a carta de preposição é obrigatória e indispensável, porque constitui a única forma de provar a qualidade do preposto e a legitimidade da representação da empresa.

Nobre (2000, p. 30) ressalta que “numa audiência a reclamada deverá se fazer representar por Preposto devidamente autorizado e munido de Carta de Preposição, Documento de Identidade, Procuração para o advogado e Contrato Social da empresa”. Por sua vez, Martins (2001) afirma que a falta da carta de preposição é um efeito sanável, podendo o juiz conceder prazo para a juntada; além do mais, é corriqueiro o empregador indicar sempre o mesmo preposto, principalmente nos casos em que possui diversas reclamações trabalhistas; ainda que o ideal seria que existisse determinação legal de que o preposto deveria portar a carta de preposição, pois a ausência de normatização motivou a existência de controvérsia sobre o tema.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que, mesmo não havendo lei que defina a obrigação do uso da carta de preposição, ela é indispensável. Assim, após esclarecer o que é a carta de preposto, no que consiste e qual a opinião dos doutrinadores sobre o uso obrigatório dela pelo preposto, o próximo assunto estudado envolve a atuação e a responsabilidades que advêm da atividade exercida pelo preposto na Justiça do Trabalho, analisando as obrigações e faculdades que recaem sobre a figura do preposto antes, durante e após a audiência trabalhista.

4.2 Os poderes de atuação e responsabilidades do preposto

O empregador pode ser representado em audiência pelo preposto, conforme menciona o art. 843, § 1º, da CLT. Dessa feita, o que o preposto falar em nome do empregador obrigá-lo-á este. Refere Martins (2001) que os poderes do preposto relacionam-se com a sua atuação como representante do empregador em juízo.

Segundo Nobre (2000, p. 25), “recomenda-se que toda e qualquer notificação da Justiça do Trabalho seja centralizada na pessoa do Preposto, assim este profissional atuará em toda fase instrutória do processo, para uma melhor organização”. Desse modo, o preposto, assim que receber a notificação juntamente com a cópia da reclamação trabalhista, deverá agendar data, horário e local da audiência, efetuando uma análise do pedido.

Depois de feita a análise, deverá juntar provas e se preparar para a audiência. Martins (2001) explica que o preposto deve ter algumas cautelas quando escolhido para representar seu empregador, como, por exemplo, estudar o caso analisando os documentos juntados e o conteúdo da defesa; deverá também se cercar de todas as informações que possam ajudar na defesa; ainda, segundo o estudioso, deverá indicar testemunhas, passando seus nomes ao advogado da empresa e as orientar do que, se deporem de forma diferente do ocorrido na empresa, poderá ocorrer crime de falso testemunho. Nobre (2000) considera que o preposto deverá portar a carta de preposição em audiência, da mesma forma, que, preferencialmente, o preposto porte sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Acrescenta que é importante que o preposto não chegue atrasado, pois acarretará em consequências ao processo e à reclamada.

Ainda, Martins (2001) ressalta que o preposto, na audiência, poderá participar mesmo sem a presença do advogado da empresa, do mesmo modo que poderá apresentar e fazer a defesa oral, ou escrita; poderá, também, fazer perguntas ao reclamante e às testemunhas; após a audiência, o preposto ainda mantém responsabilidades, como, por exemplo, a participação na perícia judicial e na execução trabalhista.

Assim, cabe analisar a seguir as responsabilidades e a atuação do preposto dentro da Justiça do Trabalho. De início, é importante esclarecer se há possibilidades de o preposto ser testemunha no mesmo processo.

4.2.1 O preposto e a condição de testemunha no mesmo processo

Segundo Mendonça (1997, p. 44), “o preposto não é testemunha”, pois o depoimento dado pela figura do preposto não é feito sob o compromisso de dizer a verdade, assim como é o depoimento dado pela testemunha, sob as penas da lei.

Distinguem-se, portanto, as figuras do preposto e da testemunha no processo trabalhista, pois compreende Gonçalves (1995, p. 125) que “o preposto, na audiência trabalhista, representa o empregador e este se obriga pelas declarações prestadas por aquele; é como se o empregador estivesse presente à audiência”. Já a testemunha, segundo o doutrinador, constitui um dos meios de prova, pois é a pessoa que vai comparecer em Juízo para dar seu testemunho a respeito dos fatos controvertidos no processo.

O depoimento da testemunha é feito com o compromisso de dizer a verdade, podendo ocorrer instauração de falso crime de testemunho, conforme dispõe o art. 342 do Código Penal. De acordo com Martins (2001, p. 95), jamais o preposto poderá participar como representante do empregador e testemunha no mesmo processo: “Tal procedimento fugiria do princípio da razoabilidade, porque não seria lógico que o seu depoimento fosse diferente daquele dado na condição de preposto [...]”.

Embora o preposto não possa atuar como testemunha e representante de seu empregador no mesmo processo, no entendimento de Gonçalves (1995) nada o impede de servir como testemunha, por exemplo, em outro processo promovido contra o seu empregador, pois o impedimento ao qual se refere o art. 405, § 2º, III, do CPC diz respeito apenas ao mesmo processo em que a pessoa atuou como preposto.

4.2.2 O preposto e as declarações contrárias ao interesse do empregador

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2009, texto digital), “caso o preposto não conheça os fatos, tem-se a confissão ficta, a qual deve ser requerida pela parte interessada, e suas declarações, espontâneas e contrárias ao interesse do empregador, caracterizam confissão real”. O art. 348 do CPC dispõe que “há confissão, quando a parte admite a verdade de um fato, contrário ao seu interesse e favorável ao adversário”.

Analisando as consequências que as declarações contrárias ao interesse do empregador podem causar à reclamada, importante é lembrar, portanto, que o empregador deve escolher muito bem o seu representante, como mencionado anteriormente. E, conforme salienta Martins (2001), se for comprovado que o preposto desacatou as orientações de seu empregador, poderá ser dispensado por justa causa, devendo o empregador comprovar o ocorrido.

4.2.3 O preposto e o conhecimento dos fatos

O preposto, segundo Nobre (2000), possui um papel muito importante na audiência trabalhista, sendo ele, muitas vezes, quem vai ganhar ou perder a ação, pois é quem vai dar

declarações ou detalhes minuciosos, os quais serão fundamentais para o sucesso da reclamada no processo.

Gonçalves (1995, p. 32) relata que é imprescindível o conhecimento dos fatos sobre os quais versa o dissídio pelo representante da reclamada e que, “se o preposto ignora completamente os fatos relativos ao processo, impõe-se a aplicação da pena de confissão ao empregador, não obstante a presença de quem o represente na audiência”.

Complementa Martins (2001) ressaltando que o preposto não precisa estar presente na ocasião dos fatos, mas deve saber do ocorrido, buscando informações com as pessoas que trabalhavam ou trabalham com o reclamante, se precavendo de ter toda informação necessária para obter um resultado favorável ao empregador.

Pode-se dizer, sem sombra de dúvida, que o desconhecimento dos fatos pelo representante do empregador acarretará pena de confissão quanto à matéria de fato, se não houver outros elementos nos autos do processo que a suprimem.

4.2.4 A impuntualidade do preposto e suas consequências

O art. 815 da CLT dispõe que o juiz declarará aberta a audiência na hora marcada. A única pessoa que poderá se atrasar, até quinze minutos, é o Juiz, segundo alude Gonçalves (1995). A Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 245 do TST dispõe que não existe previsão na lei sobre tolerância ao atraso pela parte à audiência: “245. Revelia. Atraso. Audiência. Inexiste previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte à audiência”. Finaliza o doutrinador dizendo que a impuntualidade do representante legal gera a revelia e, por via de consequência, a confissão ficta, ou apenas a confissão ficta, caso a empresa tenha constituído advogado que apresente a defesa da reclamada.

4.2.5 A ausência do preposto à audiência por motivo de atraso causado pelo trânsito ou problemas no percurso do caminho até a sede da Justiça do Trabalho

Conforme refere Gonçalves (1995), é comum o não comparecimento de um dos litigantes em decorrência de fatores que o impediram de chegar a tempo na audiência, como, por exemplo, devido ao congestionamento do trânsito. Ocorre que o não comparecimento, como viu-se anteriormente, segundo o doutrinador, gera consequências, como o arquivamento do processo ou a revelia que é imposta à reclamada. Porém, o prejuízo maior se dá para a reclamada, visto que, ainda segundo esse autor, em se tratando de reclamante a consequência pelo atraso não o impede de novamente entrar com a reclamatória, já no caso da reclamada, resulta na aplicação da pena de revelia e confissão ficta.

Há, entretanto, há entendimento jurisprudencial de que, se motivada a ausência do preposto e esclarecida por meio de prova, afasta-se a revelia. Nesse sentido, é a decisão do TRT da 6ª Região:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO - AUSÊNCIA DO PREPOSTO À AUDIÊNCIA INICIAL - ACIDENTE DE TRÂNSITO - REVELIA AFASTADA. 1. Verificando-se que a empresa reclamada, no dia da realização da sessão inaugural de audiência, protocolizou boletim de ocorrência comprovando o justo motivo para a ausência de seu representante legal, há que se prover o recurso para afastar a revelia que lhe foi decretada. 2. Recurso ordinário provido. (Recurso nº 366672010506 PE 0000366-67.2010.5.06.0011, Tribunal Regional do Trabalho – 6 – RO, Relator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega. Publicado em 11/02/2011).

Martins (2001) reforça que o preposto deve sempre chegar à audiência com uma hora de antecedência, para evitar mais prejuízos ao seu empregador.

4.2.6 A ausência do preposto à audiência por motivo de doença

Martins (2001) afirma que o não comparecimento do preposto da empresa acarreta na revelia e confissão. Entretanto, se o preposto não comparecer à audiência por motivo de doença, aplica-se a regra do § único do art. 844 da CLT, que permite ao juiz a suspensão da audiência com agendamento de nova data. O art. 843, § 2º, da CLT, fala em motivo poderoso, ou seja, motivo que seja relevante, tendo este que ser comprovado, pois há doenças que não vão dar ensejo à ausência, mas há outras que impedem a locomoção da pessoa. Ocorre que, segundo menciona esse doutrinador, com o abuso do uso do atestado médico para justificar o não comparecimento e adiar a audiência, do mesmo modo que muitas vezes utilizado para elidir os efeitos da revelia e da confissão quanto à matéria fática, o TST criou a Súmula 122 com o seguinte enunciado:

122. Revelia. Atestado médico. (incorporada à Orientação Jurisprudencial n. 74 da SDI-1). A reclamada, ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração, podendo ser ilidida a revelia mediante a apresentação de atestado médico, que deverá declarar, expressamente, a impossibilidade de locomoção do empregador ou do seu preposto no dia da audiência.

Gonçalves (1995) afirma que há diversas situações que devem ser analisadas quanto à ausência do preposto em audiência por motivo de doença, como, por exemplo, o grau da doença.

4.2.7 O depoimento pessoal do preposto e o dever de veracidade

Somente quando a matéria for de direito, quando o juiz entender desnecessário o depoimento ou ainda quando houver dispensa da parte contrária o preposto não prestará depoimento em audiência (MARTINS, 2001). O estudioso enfatiza que no art. 452 do CPC se encontra a ordem do depoimento, sendo iniciado pelo depoimento do autor, após, o da reclamada (preposto ou sócio da empresa), de modo que, no processo do trabalho, aplica-se o artigo do CPC subsidiariamente, conforme o art. 769 da CLT. Entretanto, afirma que poderá ocorrer a troca de depoimento, ouvindo-se primeiro a reclamada e após o reclamante, principalmente nos casos de dispensa por justa causa, quando há a inversão do ônus da prova. E, ainda, finaliza dizendo que o ato de inversão do depoimento não é considerado nulo.

Martins (2001) aduz que o depoimento do preposto deve seguir conforme o art. 14 do CPC, procedendo com lealdade e boa-fé; expondo a verdade; não alegando defesa sem fundamento e não produzindo provas inúteis.

Oportuno salientar que o preposto não é testemunha, pois, segundo Mendonça (1997), o conhecimento que o preposto deve demonstrar no momento de seu depoimento não é aquele próprio das testemunhas, isto é, de ter visto, presenciado os fatos em litígio, basta que ele tenha conhecimento deles. Assim, segundo a doutrinadora, o preposto jamais pode falar que não sabe do ocorrido, que não tem conhecimento, devendo sempre estar preparado para responder todas as indagações feitas pelo juiz.

4.2.8 O preposto e a (des)necessidade de ser empregado

Segundo Sales (2012, texto digital), “a Justiça do Trabalho firmou entendimento de que o preposto deverá ser empregado da empresa que representa”. Esse entendimento foi sedimentado na Súmula 377 do TST, mas possui exceções, que são no caso do micro e pequeno empresário e empregador doméstico, não precisando o preposto dessas espécies de empregador ser empregado.

Saraiva (2011, p. 133) aduz que o preposto deve necessariamente ser empregado da empresa: “com efeito, caso compareça à audiência preposto que não seja empregado da empresa, serão declaradas (pela maioria dos juízes) a revelia e a confissão fática da empresa”.

Ocorre que alguns Tribunais vêm decidindo pela inconstitucionalidade da Súmula 377 do TST, conforme relata Sales (2012), pois texto legal do qual dispõe o art. 843, § 1º, da CLT diz que a reclamada poderá ser substituída pelo gerente ou qualquer outro preposto, não dispondo que o preposto deve ser empregado. Portanto, o estudioso afirma que o que a lei não proíbe se entende que é permitido. Logo, se a lei não dispõe expressamente que o preposto deve ser empregado do empregador, qualquer determinação ao contrário seria inconstitucional; assim, no seu entendimento, a Súmula 377 fere o princípio da legalidade, previsto no art. 5º, II, da CF/1988.

O escritor cita, ainda, os arts. 1.169 ao 1.178 do CC, referindo que em nenhum momento os artigos aduzem que o preposto deve ser empregado. Assim, considera-se que o preposto não precisa ser empregado do empregador, devendo ser interpretado o art. 843, § 1º, da CLT juntamente com os artigos citados do CC e o art. 5º, II, da Constituição.

Ocorre que, segundo Sales (2012), esse entendimento é isolado, sendo majoritária a decisão de que o preposto deve ser empregado do empregador, conforme a Súmula 377 do TST.

4.2.9 A importância da figura do preposto na perícia judicial

O preposto tem relevante importância na perícia judicial, pois, não podendo comparecer seu empregador, ele deve se fazer presente para que possa defender a empresa, de modo a existir um contraponto. Martins (2001) considera que as perícias mais comuns na Justiça do Trabalho são as que visam à constatação de trabalho insalubre e/ou periculoso. O autor aduz que o preposto, atuando em defesa do seu empregador, pode ajudar em muito o advogado da empresa, pois ele é sabedor dos fatos do litígio, podendo, por exemplo, quando o perito apresentar cálculos, identificar se estão corretos ou não, principalmente nos casos em que não houve indicação de assistente técnico.

4.2.10 O preposto e a conciliação judicial

Segundo Nobre (2000, p. 27), o juiz pode propor acordo entre as partes em audiência. Com isso, “o preposto deve participar das tentativas de conciliação, aceitar ou receber propostas e, ainda, apresentar contraproposta”.

Dispõe Martins (2001) que o preposto deve dirigir-se à audiência munido de proposta de acordo, do mesmo modo que deve estar por dentro dos fatos em litígio. Importante frisar que, se o acordo for firmado, o preposto será considerado o responsável em nome da empresa, como se fosse o próprio empregador que estivesse presente. Finaliza o doutrinador dizendo que, após a audiência, o preposto deverá anotar as datas e os valores das parcelas a serem pagas, para que se evite qualquer dúvida e descumprimento do acordo firmado entre as partes.

Nesta seção, buscou-se identificar e analisar as responsabilidades do preposto na Justiça do Trabalho, bem como sua atuação, antes, durante e após a audiência.

5 CONCLUSÃO

Na contemporaneidade, diante das diversas responsabilidades que estão sendo atribuídas ao empregador, responsabilidades essas que podem ser de cunho administrativo, fiscal, comercial e trabalhista, não há possibilidade de ele estar presente em todas as audiências e atos referentes à sua empresa, notando-se que o empregador necessita de uma pessoa que o represente nesses atos e que em seu nome aja.

O preposto surge com o intuito de representar seu empregador em ocasiões em que este não puder se fazer presente; ele é a pessoa que recebe de outrem delegação para realizar dever ou alguma tarefa especial. Dessa feita, em função da representação pelo preposto, surgem diversas responsabilidades que recaem sobre si, do mesmo modo que a sua atuação não se restringe somente à audiência e, sim, a toda preparação anterior à data da audiência, bem como durante e após ela.

Diante da análise do problema proposto para este estudo, – quais os poderes de atuação e responsabilidades do preposto na Justiça do Trabalho? –, pode-se concluir que a hipótese inicial levantada para tal questionamento é verdadeira, na medida em que uma das características principais no processo do trabalho é que as partes devem comparecer pessoalmente à audiência, produzindo a ausência de ambos efeitos e acarretando consequências no seguimento do processo; assim, em não podendo a reclamada comparecer, o preposto deve representá-la.

Além disso, as responsabilidades e atuação do preposto na Justiça do Trabalho começam desde a notificação da audiência, com o agendamento da data e horário, até o seu depoimento em juízo, podendo sua atuação significar o sucesso ou o fracasso da empresa que está representando. Ademais, não para por aí a atuação do representante do empregador, tendo, após a audiência, se houver perícia judicial, por exemplo, de se fazer presente para acompanhar e defender a empresa, caso o empregador não possa comparecer.

Assim, o preposto age antes, durante e após a audiência, atuando por meio da carta de preposição que o habilita a ser representante do seu empregador, respeitando sempre os horários e as datas das audiências e compromissos agendados, pois, em caso de impontualidade e ausência, consequências surgirão no processo; entretanto, no caso de ausência por motivo relevante, como, por exemplo, doença grave, que impossibilita o preposto de se locomover até o local da audiência, será ela suspensa e agendada nova data.

Entende-se que a figura do preposto é de extrema importância na Justiça do Trabalho, de forma que ele possui grandes responsabilidades, atuando como se fosse seu empregador, substituindo-o e falando em seu nome, buscando sempre o sucesso da sua empresa no litígio, bem como agilizando os processos empresariais do seu empregador e auxiliando no dinamismo diário que um empreendimento comercial necessita para dar conta das demandas do mercado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Vade Mecum Saraiva**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. Lei nº 2.757, de 23 de abril de 1956. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm>. Acesso em: 10 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). Recurso Ordinário n. 0000366-67.2010.5.06.0011. Recorrente: Construtora Soares e Maia Ltda.. Recorridos: Genildo Manoel de Lima e Natanael de Souza. Desembargador Relator: Pedro Paulo Pereira Nóbrega. Recife, 02 fev. 2011. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/acordaos-inteiro-teor>>. Acesso em: 29 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 23100-71.2008.5.09.0666. Recorrente: Dinori Gonçalves de Freitas. Recorrido: Armazém Goiás Ltda. e Rede Brasil Distribuição e Logística Ltda. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 29 set. 2010. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=23100&digitoTst=71&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0666>>. Acesso em: 10 set. 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GONÇALVES, Emílio. **O preposto do empregador no Processo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.

JORGE NETO, Francisco F.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. O depoimento pessoal e o Processo do Trabalho. **Portal Jurídico Investidura**, Florianópolis/SC, 2009. Disponível em: <www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/2773>. Acesso em: 02 out. 2013.

LEITE, Carlos H. B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MAGANO, Octávio B. **ABC do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

MARTINS, Melchíades R. **O preposto e a representação do empregador em Juízo Trabalhista e Órgãos Administrativos**. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sérgio P. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Direito Processual do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MENDONÇA, Maria H. **O preposto na Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro: FEHERJ, 1997.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia S. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NOBRE, George de O. **O preposto na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

OLIVEIRA, Francisco A. de. **Manual de audiências trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

PACKER, Amilcar Douglas. **Direito comercial: o empresário**. Curitiba: Juruá, 2005. v. 2.

PRUNES, José L. F. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. Caxias do Sul: Plenum, 2009.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**. São Paulo: Saraiva, 2003. v.1.

SALES, Fernando A. de V. B. de. O papel do preposto na Justiça do Trabalho. Reflexões sobre a sua importância e as consequências de sua atuação em face da lei e da jurisprudência. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3273, 17 jun. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22037>>. Acesso em: 30 set. 2013.

SARAIVA, Renato. **Processo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2011.