

## PREPOSTO: A IMPORTÂNCIA DE SUA ESCOLHA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

### PREPOSTO: THE IMPORTANCE OF YOUR CHOICE AFTER THE LABOR REFORM

Kézia Poliana Matias Cavalcante<sup>1</sup>

Uerlei Magalhães de Moraes<sup>2</sup>

**RESUMO:** Na representação da empresa, antes da reforma trabalhista, era necessário que o preposto tivesse o conhecimento dos fatos (art. 843, caput e § 1º, da CLT), assim como, segundo o entendimento da Súmula nº 337 do TST, ser empregado da reclamada, ou seja, que tivessem prestado serviço no mesmo período em que o reclamante laborava para empresa demandada, sob pena de revelia. A referida exigência era dispensada quando o empregador se tratava de microempresa ou empresa de pequeno porte ou ainda de empregador doméstico. Após a reforma trabalhista, advinda com a Lei nº 13.467/2017, houve uma profunda alteração na legislação individual e processual, em face das deveras modificações realizadas na CLT em alguns dos seus artigos, principalmente, ao acrescentar o § 3º no art. 843 da CLT, que passou a permitir que as empresas reclamadas fossem representadas por qualquer pessoa em audiência, seja por um empregado ou não. Desta forma, com as mudanças ocorridas, o preposto não precisa mais conhecer o reclamante, porém, é necessário que aquele tenha conhecimento dos fatos, seja por meio do empregador ou por terceiros. Assim sendo, diante da modernização trabalhista que trouxe a possibilidade de indicar qualquer pessoa para representar a empresa reclamada em audiência, seja por um empregado ou não, necessário que sua escolha seja feita de forma cautelosa e com cuidados redobrados, em razão de desencadear consequências que irão influenciar no resultado da demanda judicial, em virtude de que suas declarações em audiência poderão ocasionar uma confissão, vindo a comprometer e responsabilizar a empresa ainda que seu representante não seja empregado da empresa reclamada.

875

**Palavra-chave:** Processo trabalhista. Preposto. Responsabilidade. Reforma trabalhista.

**ABSTRACT:** In representing the company, before the labor reform, it was necessary for the representative to have knowledge of the facts (art. 843, caput and § 1, of the CLT), as well as, according to the understanding of Precedent No. 337 of the TST, to be an employee of the defendant, that is, who had provided service during the same period in which the claimant worked for the defendant company, under penalty of default. This requirement was waived when the employer was a micro or small business or even a domestic employer. After the labor reform, resulting from Law nº 13.467/2017, there was a profound change in the individual and procedural legislation, in view of the very changes made to the CLT in some of its articles, mainly, by adding § 3 in art. 843 of the CLT, which started to allow the defendant companies to be represented by any person in the hearing, whether by an employee or not. In this way, with the changes that have occurred, the agent no longer needs to know the claimant, however, it is necessary that he has knowledge of the facts, either through the employer or through third parties. Therefore, in view of the labor modernization that brought the possibility of appointing any person to represent the company claimed in a hearing, whether by an employee or not, it is necessary that this choice be made cautiously and with extra care, due to triggering consequences that will influence the outcome of the lawsuit, as their statements at the hearing may lead to a confession, compromising and holding the company accountable, even if its representative is not an employee of the company being claimed.

**Keywords:** Labor process. Representative. Responsibility. Labor reform.

<sup>1</sup>Graduanda do curso em bacharel em Direito pelo Centro Universitário São Lucas - UNISL.

<sup>2</sup>Mestre em Educação e Contemporaneidade - UNEB. Especialista em Direito e Processo do Trabalho - UNIRON e em Direito Público - UFRO.

## INTRODUÇÃO

A partir do momento em que a reclamada é notificada sobre uma reclamação trabalhista, a empresa irá precisar de um representante para comparecimento em Juízo, podendo ser o sócio ou um preposto que tenha conhecimento dos fatos alegados pela parte reclamante, devendo sempre considerar que suas declarações obrigarão o proponente.

Diante da atualização da Lei nº 13.467/2017, trazida pela reforma trabalhista que acrescentou o §3º no art. 843 da CLT, foi consagrada a legitimidade para as empresas serem representadas por qualquer pessoa na audiência trabalhista, seja por um empregado ou não, contanto que tenha conhecimento dos fatos. Entretanto, antes da reforma da Lei Trabalhista, o preposto tinha que ser necessariamente empregado da parte reclamada, conforme previsão da Súmula nº 377 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a qual perdeu a sua eficácia com a reforma trabalhista.

É imprescindível que o preposto tenha conhecimentos dos fatos, do que está a ser pedido pelo reclamante e principalmente, do que está sendo alegado na defesa, em razão de que a suas declarações são tidas como verdade apresentadas pela parte empregadora. Ademais, atualmente, a condição para representar a empresa é que tenha conhecimento dos fatos, não sendo necessário ter visto ou presenciado, que conheça a realidade fática da empresa e do quanto alegado na ação, tendo como objetivo de defender os interesses de quem representa.

876

A reforma trabalhista flexibilizou a figura do preposto, possibilitando que as empresas escolhessem qualquer pessoa para lhe representar o chamado preposto “intermitente”, também conhecido como preposto profissional.

Nesse sentido, Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho, cita que o preposto profissional é “aquele sujeito que não tendo vivenciado e nem tendo conhecimento dos fatos, comparecia à audiência de instrução, representando o empregador, mediante pagamento, e treinado para apresentar respostas genéricas acerca dos fatos litigiosos. Situação que não se coadunava com o intuito da lei para se realizar uma audiência de instrução, na qual as partes deveriam explanar com clareza sobre os fatos, propiciando, inclusive, a obtenção da confissão”. (SANTOS e FILHO, 2020, p. 310).

Nessa perspectiva, por não serem empregados da empresa reclamada, pressupõe que eles não possuem o preparo suficiente e conhecimentos necessários em relação ao reclamante e ao fato litigioso para haver êxito na demanda. Algo que antes da reforma trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho - TST tratou de evitar através da súmula nº 377.

A obrigatoriedade do representante da empresa nas audiências é de grande importância,

na medida em que o seu não comparecimento poderá gerar a aplicação da confissão quanto a matéria de fato, podendo trazer grande prejuízo para a parte reclamada.

Sendo assim, a figura do preposto na Justiça do Trabalho é de extrema responsabilidade, uma vez que o preposto bem preparado na hora do seu depoimento fará toda diferença, principalmente ao responder os questionamentos feitos pelo magistrado.

O art. 843, § 1º, da CLT prescreve que o empregador pode ser representado pelo preposto para comparecer às audiências trabalhistas, passando a ter um papel fundamental no processo, enquanto deverá ter conhecimento dos fatos alegados na petição inicial.

Em razão disto, esta pesquisa tem como objeto estudar a importância do preposto nas audiências trabalhistas, tanto no período anterior como pós-reforma, apontando o seu papel nas audiências, as consequências da sua atuação, assim como as suas responsabilidades e atribuições no processo judicial trabalhista.

Será tratado sobre as atribuições do preposto, que começa desde o recebimento da reclamação judicial, até a fase final do processo com a sentença, principalmente na audiência de instrução, quando obrigatoriamente ocorre a oitiva da parte reclamante e da parte reclamada.

Por fim, serão apontadas as consequências da reforma trabalhista que tratou de modificar as regras de substituição processual do empregador, com a possibilidade de ser indicar qualquer pessoa que nunca laborou para a empresa e que apenas possuem poderes de representá-la, em uma das fases-chave do processo trabalhista que é a audiência.

Isto posto, o procedimento usado como metodologia para obter a finalidade desejada, foi a utilização de pesquisa bibliográfica, se utilizando de fonte formal primária, além de pesquisas doutrinárias em livros, artigos e sites especializados, fazendo uma relação entre aquelas visando apresentar a importância da escolha do preposto nos processos de natureza trabalhista.

## 2 DAS PARTES E DOS PROCURADORES NO PROCESSO DO TRABALHO

Segundo, Enoque Ribeiro dos Santos (2020), no processo do trabalho, a terminologia utilizada para se referir às partes é "reclamante", para o autor da ação, e "reclamado", para o réu. No entanto, algumas críticas são feitas por parte da doutrina em relação a essas expressões, pois elas remetem a um período em que a Justiça do Trabalho estava subordinada ao Poder Executivo, não sendo considerada um órgão do Poder Judiciário. Somente em 1946 a Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário.

Ainda, de acordo com Rocha; Hirata e Camargo (2022), a nomenclatura reclamante e reclamado tem origem na herança histórica do período administrativo da Justiça do Trabalho,

em que a figura do reclamante era utilizada para se referir ao trabalhador que apresentava a sua reclamação trabalhista perante o Estado, e a figura do reclamado era utilizada para se referir ao empregador contra quem se formulava a reclamação. Atualmente, a legislação trabalhista ainda mantém essa nomenclatura para se referir às partes do processo do trabalho.

Para Mauro Schiavi (2017) na esfera do processo trabalhista, as partes são o empregado e o empregador, na qual tem capacidade postulatória, chamado *jus postulandi*, entende-se que “é a capacidade de postular em juízo conferida à própria parte na justiça do Trabalho”, conforme previsão do art. 791 da CLT, podendo ainda, as partes constituir advogados para representa-los junto à justiça do trabalho, passando a serem ser seus procuradores, através de instrumento de procuração.

Entretanto, vale mencionar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) restringiu a utilização do *jus postulandi* em determinadas situações. Tal entendimento ficou consolidado na Súmula nº 425 do TST:

JUS POSTULANDI NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ALCANCE. O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010.

Portanto, não é possível utilizar o *jus postulandi* ao ajuizar ação rescisória, medidas cautelares, mandado de segurança e recursos que sejam de competência do TST, sendo necessária a representação da parte por um advogado. Tal postura é justificada, pois são medidas processuais que exigem conhecimento técnico especializado (SANTOS, 2020). 878

Além disso, de acordo com a legislação trabalhista brasileira, em caso de reclamação trabalhista de um menor de 18 anos, a ação deve ser proposta pelos seus representantes legais. Caso não haja representantes legais, a ação poderá ser proposta pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato da categoria profissional correspondente, pelo Ministério Público Estadual ou pelo curador nomeado em juízo (SANDES, 2020).

Essa medida tem como objetivo garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos menores de idade, que são considerados mais vulneráveis em relação aos trabalhadores adultos. A atuação dos representantes legais ou dos órgãos públicos indicados tem o objetivo de assegurar que os direitos trabalhistas dos menores sejam respeitados e que nenhuma violação seja cometida por parte do empregador.

Outrossim, é importante observar os pressupostos processuais formais subjetivos do processo, são aqueles que se referem às partes envolvidas no processo, ou seja, são requisitos para que a relação processual seja estabelecida entre as partes e o órgão jurisdicional competente. Esses

pressupostos estão relacionados à capacidade processual das partes, ou seja, à sua aptidão para figurar no processo como sujeitos ativos (autor) ou passivos (réu), devendo ser observado a legitimidade das partes, visto que se trata da qualidade de quem tem o direito de agir em juízo, seja como autor ou como réu, outrossim, é preciso que a parte tenha interesse e relação jurídica com o objeto do processo, caso contrário não poderá ser considerado parte legítima.

Outro ponto a ser observado quando se trata da Parte no processo trabalhista é a capacidade processual, em razão de ser a aptidão de uma pessoa para praticar atos processuais válidos, ou seja, de atuar em juízo. Essa capacidade está relacionada à maioridade civil, à capacidade mental, à ausência de incapacidade civil absoluta, entre outros requisitos.

Coaduna-se a isso a personalidade e representação das partes, na medida que as partes devem ser identificadas e apresentar-se ao processo com os seus nomes e qualificações, sob pena de nulidade. Em alguns casos, é necessário que as partes sejam representadas por advogados, como é o caso do autor na maioria das ações e do réu quando a lei exigir. Assim, os pressupostos processuais formais subjetivos do processo são essenciais para que a relação processual seja estabelecida de forma válida entre as partes e o órgão jurisdicional competente.

Nesse sentido, importante mencionar que a representação da parte em juízo por advogado somente é possível mediante a outorga de poderes por meio de uma procuração, que é um instrumento de mandato. A procuração é um documento que comprova a autorização do cliente para que o advogado atue em seu nome em questões judiciais, podendo a procuração conter poderes especiais, que são aqueles que vão além da representação geral do cliente em juízo. Esses poderes especiais devem estar expressamente mencionados na procuração, pois não se presumem.

É importante mencionar que a Lei 12.437/2011 acrescentou o § 3º ao artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permite a constituição de advogado em audiência, desde que seja feito o requerimento pelo advogado e a parte interessada concorde com essa constituição. Conforme se observa:

Art. 791 § 3º da CLT, A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada. (Incluído pela Lei nº 12.437, de 2011)

Antes dessa alteração, era comum que o advogado constituído por uma das partes não pudesse atuar em audiência sem a presença física da parte interessada. Com a mudança na legislação, é possível que o advogado atue em nome de seu cliente em audiência, mesmo que este não esteja presente fisicamente.

Vale ressaltar que essa possibilidade não é obrigatória, ou seja, mesmo que o advogado faça o requerimento, a parte interessada pode optar por comparecer à audiência pessoalmente. Além disso, a lei exige que o advogado tenha poderes específicos para representar seu cliente em audiência, o que significa que é necessário que a parte interessada conceda esses poderes por meio de procuração específica.

Outrossim, de acordo com Rocha; Hirata e Camargo (2022), existem princípios que regem a atuação das partes no processo, o princípio da dualidade, da igualdade e do contraditório. Segundo os supra autores, o primeiro princípio rege que para haver um processo, é necessária a existência de, no mínimo, duas partes com posições antagônicas. O processo é composto por três sujeitos, sendo um deles imparcial, que é o representante do Estado, o Juiz. Os outros dois sujeitos são parciais e estão em posições contrapostas, são as partes do processo, o autor e o réu. Assim, trata-se de uma relação jurídica trilateral.

Ainda, segundo os autores, o princípio da dualidade expressa que as partes devem sempre receber tratamento igualitário no processo. O juiz tem o dever de tratar as partes com igualdade. No que se refere ao princípio do contraditório, é considerado um dos mais importantes no processo judicial, em razão de garantir que as partes tenham ciência de todos os atos praticados no processo e a oportunidade de se manifestar sobre eles (princípio da ampla defesa).

880

Logo, caso ocorra no processo judicial alguma irregularidade da representação da parte ou for verificada incapacidade da parte, o juiz poderá extinguir o processo sem julgamento de mérito, se a parte não sanar o defeito no prazo determinado. Nesse caso, a parte poderá apresentar nova demanda, desde que tenha regularizado sua capacidade processual ou representação processual. Vejamos o que leciona Fagner Sandes (2020, p. 272-273)

Caso o juiz verifique a incapacidade processual ou a irregularidade da representação das partes, deverá lançar mão do art. 76, do CPC, determinando a suspensão do processual e fixando prazo razoável para que seja sanado o defeito. Após, se o defeito não for sanado, deve aplicar as regras previstas no § 1º e, em caso de sede recursal, o determinado no § 2º, o qual é perfeitamente aplicável ao processo do trabalho.

Portanto, a suspensão do processo tem como objetivo permitir que a parte possa corrigir o defeito na sua representação processual ou regularizar sua capacidade processual, de modo que possa participar do processo de forma adequada. É importante ressaltar que o prazo estabelecido pelo juiz para sanar o defeito deve ser razoável e proporcional às circunstâncias do caso.

## 2.1 A IMPORTÂNCIA DO COMPARECIMENTO DAS PARTES NO PROCESSO DO TRABALHO

O comparecimento das partes no processo do trabalho é de grande importância, tendo em vista que será nesse o momento que o juiz terá o conhecimento do litígio, na qual vai tomar uma decisão, podendo ainda haver uma conciliação no processo, ou seja, um acordo entre as partes. Vejamos o que diz o art. 844, da CLT, com destaque para as alterações implantadas pela Lei n. 13.467/17, transcrito a seguir:

Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importarevelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017);

§2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

§3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

§4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

De acordo com Weigand Neto e Souza (2018) a reforma trabalhista manteve na nova normatização do art. 844, dos §§ 2º e 3º a previsão do arquivamento da demanda, mas, sendo possível arbitrar o pagamento de custas processuais, com a possibilidade de serem absolvidas, se o autor comprovar no prazo de 15 dias, que sua ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, por exemplo, ausência por ordem médica prescrita em atestado de saúde. Assim, se o autor não justificar, somente poderá ingressar com nova reclamação trabalhista após quitar as custas processuais, ou ainda, poderá fazer-se substituir por um representante.

Nesse sentido, coaduna-se o ensinamento de Romar (2022, p. 77) que em suas palavras:

O empregado, que por doença ou qualquer outro motivo grave devidamente comprovado não puder comparecer pessoalmente à audiência, poderá ser representado por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo sindicato da categoria profissional

a que pertence (art. 843, § 2º, CLT). Essa hipótese, no entanto, não se refere a uma efetiva representação, tendo em vista que o “representante” não prestará depoimento no lugar do “representado”. O comparecimento no lugar do reclamante tem como único objetivo evitar o arquivamento da reclamação trabalhista e, ainda, a condenação ao pagamento de custas prevista no § 2º do art. 844 da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Ressalte-se que tal dispositivo legal prevê expressamente que o reclamante pode ser isento do pagamento dessas custas se comprovar, no prazo de 15 dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificado.

Desta forma, a audiência é o momento em que se pratica grande parcela dos atos processuais, no qual o juiz analisa a petição inicial do autor, tenta a conciliação, recebe a resposta do réu, ouve as partes e suas testemunhas, para proferir a sentença (SANTOS, 2020). Inclusive, nesse momento o juiz ao ter contato direto com as partes, poderá avaliar de forma mais precisa a situação apresentada, visto que as partes apresentam suas argumentações e provas com a fim de convencer o magistrado de seus direitos. Ademais, o juiz poderá fazer perguntas às partes e testemunhas para esclarecer pontos importantes do processo.

Segundo, preleciona Henrique Macedo Hinz (HINZ, 2018, p. 42):

O comparecimento das partes à audiência designada é um ônus processual, ou seja, é uma faculdade concedida à parte, mas que, se não atendida, gera consequências processuais. A finalidade primordial do comparecimento é não só a participação na discussão quanto eventual acordo, como principalmente para, frustrada a conciliação, proceder-se aos depoimentos pessoais, que visa à obtenção da confissão.

Portanto, a finalidade do comparecimento das partes no processo trabalhista é permitir a participação na discussão do litígio e eventual acordo, bem como possibilitar a realização dos depoimentos pessoais, que são importantes para a obtenção da veracidade dos fatos alegados pelas partes.

Outrossim, os depoimentos pessoais são uma oportunidade para que as partes possam se manifestar diretamente diante do juiz, esclarecendo dúvidas e apresentando informações relevantes para o julgamento do caso.

Nessa perspectiva, a realização dos depoimentos pessoais pode contribuir para a busca de soluções consensuais para o conflito, uma vez que permite que as partes dialoguem e expressem seus interesses e necessidades. Assim, o comparecimento às audiências é fundamental para o bom andamento do processo e para a busca de soluções adequadas para o conflito em questão.

## 2.2 A PRESENÇA DAS PARTES E A SUA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Na audiência de conciliação, instrução e julgamento (audiência UNA), é obrigatório o comparecimento pessoal das partes, independentemente da presença dos advogados, exceto quando se tratar de reclamações plúrimas ou ações de cumprimento, podendo os empregados

serem representados pelo sindicato (SANDES, 2020).

Apesar das partes terem o dever de comparecer pessoalmente à audiência, a CLT em seu art. 843, §1º, concede ao empregador pode ser substituído por um empregado ou qualquer outro preposto. Por conseguinte, nas palavras de Sergio Pinto Martins (2023, p. 127):

As partes devem comparecer pessoalmente à audiência, “independentemente do comparecimento de seus representantes” (art. 843 da CLT). O empregador pode-se fazer representar por gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, que responderá por suas declarações (§ 1º do art. 843 da CLT). O preposto traz a ideia da representação prevista no Direito Comercial. Desde que a pessoa tenha conhecimento dos fatos poderá representar o empregador. Assim, até o contador que faz a folha de pagamento da empresa poderá representá-la na audiência trabalhista, sendo que suas declarações obrigarão o proponente.

O TST por meio da SBDI-1/OJ n. 99 e a súmula nº 377, previa que o preposto deveria ser necessariamente empregado do reclamado, salvo se este fosse empregador doméstico ou ainda quando a reclamação trabalhista fosse contra micro ou pequeno empresário. Nessa perspectiva, a Lei Complementar nº 132/2006 em seu art. 54, afirmou a faculdade do empregador de microempresa ou de empresa de pequeno porte fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por terceiros que conheçam dos fatos, mesmo que não exista vínculo trabalhista ou societário. (LEITE, 2022).

Assim, de acordo com as novas disposições da CLT, o micro ou pequeno empresário pode ser representado por um preposto não empregado em processos trabalhistas. Além disso, em caso de grupo econômico, o mesmo preposto pode representar todas as empresas do grupo, desde que tenha conhecimento dos fatos relevantes e as suas declarações obriguem a empresa que o indicou.

Segundo Martins (2023, p. 128) “não há idade mínima para que o preposto possa atuar na Justiça do Trabalho. O preposto não é testemunha, nem fica sujeito a falso testemunho. Logo, precisa ter 16 anos, que é o requisito para ser empregado”.

Logo, o preposto por ser alguém indicado pela parte reclamada para representá-la em uma audiência trabalhista, tem poderes para prestar informações, confessar, desistir, transigir e conciliar. Entretanto, é importante ressaltar que “O preposto não é representante da parte no processo, e sim e tão somente no momento da realização da audiência.” (Neto e Cavalcante, 2019, p. 383).

Diante disso, a atuação do preposto fica restrita à audiência, não podendo praticar atos processuais fora desse momento. Isso significa que ele não pode apresentar petições, recursos ou realizar qualquer outra atividade que exceda a sua função de representante da parte na audiência. No entanto, é importante mencionar que a presença do preposto é ainda altamente recomendada, já que ele é a pessoa mais indicada para prestar informações precisas e detalhadas sobre o fato

relacionado ao caso em questão.

Além disso, é importante lembrar que a escolha do preposto é de responsabilidade exclusiva da parte. A sua indicação deve ser feita com cuidado, tendo em vista a importância de suas declarações e o fato de que elas serão consideradas como se tivessem sido prestadas pela própria parte que ele representa no dia da audiência.

Assim, a indicação de um preposto não empregado para representar a empresa no processo trabalhista é uma decisão que deve ser tomada com cuidado, em razão de poder afetar a defesa da empresa, em razão de ser uma pessoa que recebeu o poder de agir em nome da organização empresarial, ou ainda, se no caso, se o empregador for uma pessoa física, ele também poderá ser representado por um preposto. Neste contexto, o preposto está autorizado a representar os interesses da pessoa ou entidade que representa, bem como a tomar decisões e agir em seu nome durante a audiência trabalhista.

Outro ponto importante, quanto a figura do preposto refere-se na importância do funcionamento da empresa, uma vez que, ele é o representante legal da empresa perante terceiros. Seu papel é fundamental para garantir a continuidade dos negócios e para manter a imagem da empresa frente aos clientes, fornecedores e demais partes interessadas.

A evolução da legislação tem acompanhado a modernização das práticas empresariais, tendo em vista a globalização e a necessidade de se reduzir custos e acelerar os processos trabalhistas. A introdução de novas tecnologias e a mudança nas relações comerciais têm impactado diretamente a figura do preposto, que precisa estar atualizado e preparado para lidar com as novas exigências.

Entre as modificações das normas que afetam a figura do preposto, destacam-se a ampliação de suas atribuições, a necessidade de maior especialização e a obrigação de seguir rigorosamente as normas legais, do mesmo modo, o preposto precisa estar atento às mudanças na legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, que afetam diretamente suas atividades, visto que, a figura do preposto é fundamental para o sucesso da empresa durante o processo trabalhista.

A faculdade legal dada ao empregador poder ser representado por um preposto nas audiências trabalhistas e nos dissídios coletivos, é importante, visto que o empregador nem sempre pode comparecer pessoalmente às audiências trabalhistas, já que precisa se ocupar dos negócios da empresa. Além disso, a presença das partes na audiência está relacionada à tentativa de conciliação, que pode não ocorrer se apenas os advogados estiverem presentes. (MARTINS, 2023, p. 177).

No entanto, é importante destacar que o preposto não substitui o empregador como parte

no processo, ele apenas o representa. Além disso, o §1º do art. 843 da CLT refere-se apenas à substituição do empregador na audiência, não em outros atos do processo. Caso necessário, o preposto teria a possibilidade de apresentar defesa oralmente (MARTINS, 2023).

Além disso, as mudanças na legislação trabalhista estabelecem que a presença do advogado da empresa pode substituir a presença do preposto na primeira audiência é uma mudança significativa em relação ao que era permitido anteriormente. Antes da reforma, a ausência do preposto na audiência era uma situação que normalmente impedia a apresentação da defesa e seus documentos, o que significava que todos os fatos apresentados no processo eram presumidos como verdadeiros.

É importante ressaltar que a presença do advogado da empresa não substitui completamente a presença do preposto. Em alguns casos, pode ser necessário que o preposto compareça à audiência para prestar esclarecimentos ou responder a perguntas específicas sobre o caso. Portanto, é sempre recomendável que a empresa se prepare para a audiência e tente garantir a presença do preposto, sempre que possível.

### 2.3 A POSSIBILIDADE DE SER SIMULTANEAMENTE PREPOSTO E ADVOGADO

Como já mencionado, o preposto é uma pessoa que atua em nome do empregador em um processo trabalhista, podendo ser um funcionário da empresa ou um advogado contratado para essa função. A escolha do preposto é de responsabilidade do empregador. Nessa perspectiva, Leite, (2022, p. 646) leciona que:

Alguns julgados admitem que o advogado empregado atue, simultaneamente, como preposto do réu, o que não nos parece válido, uma vez que o causídico, na relação jurídica estabelecida com o cliente, está obrigado a manter o sigilo profissional, o que torna incompatível o exercício concomitante das duas funções.

Diante disso, a possibilidade de um advogado empregado atuar como preposto, gera divergências na jurisprudência trabalhista. Alguns tribunais entendem que o advogado empregado não pode atuar como preposto, em razão de agir em conflito de interesses, já que sua função principal é defender os interesses do empregador. Em contrapartida, outros tribunais, porém, admitem a atuação simultânea, desde que não haja conflito de interesses e o advogado esteja devidamente autorizado pelo empregador.

Conforme se observa na SBDI-1 (Seção Especializada em Dissídios Individuais 1) do TST (Tribunal Superior do Trabalho), órgão responsável por uniformizar a jurisprudência trabalhista, por meio da supra seção passou admitir a atuação simultânea do advogado empregado como preposto do empregador (LEITE, 2022).

Consoante, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSO DE REVISTA. PREPOSTO. ADVOGADO. ATUAÇÃO SIMULTÂNEA. REVELIA. Este Tribunal tem se orientado no sentido de que é possível a atuação simultânea nas funções de advogado e preposto, ainda que no mesmo processo, desde que o advogado seja empregado da reclamada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-1555-19.2010.5.09.0651, 2ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 14/09/2012).

Desta feita, segundo ensinamento de Jorge Neto e Cavalcante “a atuação como preposto não pode ser recusada pelo empregado que é advogado, na medida em que a condição de preposto é uma das suas tarefas e funções contratuais, pertinentes e presentes na sua relação jurídica empregatícia.” (Neto e Cavalcante, 2019, p. 383).

Contudo, o Código de Ética e Disciplina dos Advogados em seu art. 23 dispõe, in verbis: “É defeso ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador ou cliente”. Visto que, essa proibição decorre do dever de guardar sigilo profissional, previsto no art. 25 do Código de Ética supramencionado, uma vez que ao atuar como preposto do empregador, o advogado pode ter acesso a informações sigilosas que não poderiam ser reveladas na qualidade de advogado, da maneira que isso pode gerar conflito de interesses entre o dever de guardar sigilo e o dever de colaborar com a busca da verdade no processo, o que prejudica a atuação do advogado e pode levar a sérios embaraços para a aplicação da confissão.

886

De acordo com Cisneiros, (2020, p. 75):

A tese proibitiva ganhou força com a IN 41/2018 do TST, dispondo, no § 3º do art. 12, que: “Nos termos do art. 843, § 3º, e do art. 844, § 5º, da CLT, não se admite a cumulação das condições de advogado e preposto” (...). § 3º do art. 12 da IN 41/2018 é inconstitucional e ilegal, pois viola o inciso II do art. 5º da CF (princípio da legalidade) e o § 2º do art. 8º da CLT (tribunal não pode legislar). O TST não pode “proibir” a cumulação das condições de advogado e preposto, exatamente pelo fato de não existir lei que vede a acumulação. De outra banda, não enxergo qualquer conflito entre o § 3º do art. 843 e § 5º do art. 844 da CLT. No primeiro, o legislador diz que o preposto não precisa ser empregado do reclamado. No segundo, o legislador dispõe sobre aquilo que já conversamos, ou seja, que a contumácia (ausência do réu à audiência) não é mais, por si só, um fato gerador da revelia (ausência de defesa). O legislador, em momento algum, veda a cumulação das funções.

Nesta linha, Leite, (2020, p. 646) ressalta ainda:

[...] o art. 12, § 3º, da IN/TST n. 41/2018, dispõe que: “Nos termos do art. 843, § 3º, e do art. 844, § 5º, da CLT, não se admite a cumulação das condições de advogado e preposto”. Dessa forma, o reclamado que não comparecer à audiência inaugural será revel, já que seu advogado não pode cumular a função de preposto, mas a confissão será confrontada com a contestação e os documentos eventualmente apresentados pelo causídico.

Além disso, consubstancia o entendimento do TRT da 23ª Região:

ADVOGADO COMO PREPOSTO. IMPOSSIBILIDADE DE ATUAÇÃO SIMULTÂNEA COMO PATRONO. Tanto o artigo 23 do Código de Ética da Advocacia, ratificado pelo artigo 33 da Lei n. 8.906/94, como o parágrafo 3º do artigo 12 da Instrução Normativa n. 41/2018, proíbem a atuação simultânea do advogado como patrono e preposto do cliente.

(TRT da 23ª Região; Processo: 0000731-06.2017.5.23.0108; Data de assinatura: 19-12-2018; Órgão Julgador: Gab. Des. Paulo Barrionuevo - 1ª Turma; Relator(a): ELEONORA ALVES LACERDA).

Diante disso, observa-se que a redação do art. 23 da norma interna da OAB, ao mencionar a expressão “simultânea”, busca impossibilitar que o advogado, na prática do ato processual, seja patrono e preposto do empregador, não sendo possível impedir que o empregador, em um determinado momento, indique o seu advogado, que é um empregado, como preposto, e durante o desenvolvimento processual, indique o mesmo profissional, como advogado, atuando como seu patrono (Neto e Cavalcante, 2019).

Entretanto, diante da previsão da norma interna da OAB, “(...) prevê que o advogado não pode atuar simultaneamente como preposto. Caso isso ocorra, processualmente não haverá nenhuma irregularidade, pois será apenas ilícito administrativo perante a OAB, ou seja, o juiz deverá admitir a atuação, e expedirá ofício para a OAB para a devida apuração” (ROCHA; HIRATA e CAMARGO, 2022, p. 195).

Por esse motivo, essa conduta poderá ser considerada uma infração ética e disciplinar, passível de sanção pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), que tem competência para fiscalizar e regulamentar o exercício da advocacia no país. Além disso, caso seja identificada a atuação irregular do advogado como preposto, o juiz pode, sim, comunicar a OAB para a devida apuração e sanção éticas disciplinar, em conformidade com as normas e os procedimentos previstos no Estatuto da Advocacia e da OAB.

887

Não se pode olvidar, contudo que as mudanças na legislação trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017, passou a estabelecer que, se o preposto não comparecer à primeira audiência, mas estiver presente o advogado da empresa, a entrega da defesa e dos documentos será aceita, o que antes não era permitido.

### 3. O PAPEL DO PREPOSTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A importância do preposto na justiça do trabalho, permeia no fato que ele é o substituto das partes, sua ausência durante o ato substancial ao processo denominado audiência, poderá ocasionar consequências processuais negativas, conforme prevê o art.844 e seus parágrafos da CLT

Nesse sentido, ainda que seja obrigatório as partes comparecerem pessoalmente à audiência, é facultado ao empregado/reclamante, ser substituído por outro empregado que pertença à mesma profissão e, portanto, por um colega de serviço, ou pelo respectivo sindicato (ALMEIDA, 2020). Entretanto, sua ausência deve ser por motivo relevante, caso contrário,

poderá haver o arquivamento da reclamação, com sua condenação ao pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da gratuidade da justiça, conforme dispõe art. 844 da CLT, em seus §§ 2º e 3º, conforme a reforma trabalhista, confira-se:

A Lei n. 13.467/2017 inseriu no art. 844 da CLT os §§ 2º e 3º, segundo os quais “na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 da CLT, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável” e “o pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda (LEITE, 2022, p. 646).

Outrossim, o artigo 732, da CLT, estabelece que o pagamento das custas processuais, é uma condição indispensável para a propositura de uma nova demanda na Justiça do Trabalho, em caso, de dois arquivamentos consecutivos, o empregado sofrerá uma penalidade que consiste no impedimento de formular nova reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho pelo período de 6 meses, a contar da data do segundo arquivamento.

Entretanto, é importante ressaltar que essa penalidade é aplicável somente em casos de arquivamentos consecutivos por falta de pagamento de custas. Se o arquivamento se deu por outros motivos, essa penalidade não será aplicada. Além disso, o trabalhador pode recorrer dessa decisão e buscar reverter a penalidade por meio de um advogado ou defensor público.

No que tange, ao empregador/reclamado poderá ser substituído por gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento dos fatos. Segundo Almeida (2020, p. 233) “Essa substituição do empregador objetiva permitir-lhe a continuidade das suas atividades, sem interrupções prejudiciais à produção”. Assim, quando se trata do não comparecimento da parte reclamada, será aplicada a pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato (CLT, art. 844).

Todavia, importante mencionar que embora ausente o reclamado, com a presença do seu advogado e a apresentação da defesa acompanhada da respectiva procuração, não haverá a configuração de revelia, visto que há a intenção de se defender.

Entretanto, segundo Sandes (p. 354) “mesmo que presente o advogado com procuração e contestação, essa revelia pode ser ilidida através de atestado médico que comprove a impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto no dia da audiência”. Mas, a sua ausência para prestar depoimento pessoal resultará na pena de confissão ficta, de acordo com a Súmula 74 do TST.

Nessa linha, Fagner Sandes, afirma que:

Todavia, caso haja o indeferimento da juntada da contestação pela ausência do reclamado, em especial quando se pretende impugnar questões de direito, o direito de defesa é cerceado (violação ao princípio constitucional da ampla defesa), razão pela qual cabe ao advogado requerer que sejam registrados seus protestos pelo indeferimento, na medida em que o ato praticado pelo juiz é nitidamente uma decisão interlocutória e

arbitrária, haja vista a redação do § 5º do art. 844 da CLT (SANDES, 2020, p. 354).

Várias decisões dizem respeito ao não comparecimento do preposto nas audiências iniciais e até nas instruções do processo trabalhista, causando a pena de confissão e revelia para a empresa.

Nesse sentido, é a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, como podemos observar:

REVELIA. AUSÊNCIA DO PREPOSTO NA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO. No processo do trabalho, se o réu não comparece à audiência, será revel e contumaz, pois nos termos do artigo 844 da CLT, o não comparecimento do reclamado importa revelia, além da confissão quanto a matéria fática. Ainda que a advogada estivesse presente na audiência de conciliação, não ilidiria a revelia vez que a empresa não se fez representar pelo preposto, ou apresentou qualquer justificativa impeditiva (Súmula 122 C. TST).

(TRT-10 - RO: 00459200801910009 DF 004-59-2008-019-10-00-9, Relator: Desembargador Bertholdo Satyro, Data de Julgamento: 13/04/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/04/2009)

No mesmo sentido, é o recente julgado do Tribunal Superior do Trabalho. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL. PUBLICAÇÃO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONFISSÃO FICTA. AUSÊNCIA DO PREPOSTO EM AUDIÊNCIA PARA A QUAL FOI INTIMADO PARA DEPOR. SÚMULA Nº 74, I, DO TST. I. A Súmula nº 74, item I, deste Tribunal Superior do Trabalho dispõe que se aplica a confissão à parte que não comparece à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor, embora expressamente intimada com aquela cominação. II. No caso vertente, extrai-se do acórdão recorrido que as partes compareceram às audiências ocorridas entre 29/07/2004 e 17/04/2006, as quais sofreram adiamentos por motivos diversos, havendo intimação das partes para depoimentos pessoais. Na audiência designada para o dia 15/08/2006, compareceu apenas o patrono da parte reclamada, sendo que, após frustrada a tentativa de conciliação, foi requerida pela parte reclamante a aplicação da pena de confissão à parte ré, com o encerramento da instrução processual. Colhe-se, ainda, inexistir notícia nos autos de que o preposto estava presente no horário desta última audiência. III. Diante desse quadro factual, o Tribunal a quo afastou a confissão ficta reconhecida pelo Juízo de 1º grau, sob os fundamentos de que houve inequívoco ânimo de defesa e que deveria o Juízo de origem ter concedido à parte reclamada cerca de dez minutos para que pudesse comparecer à audiência, a fim de se evitar que a solução do litígio fosse baseada em presumida confissão do empregador. IV. Como se observa, não se trata de comparecimento em atraso à audiência, tampouco há registro de justificativa da ausência da parte. Ademais, conforme sedimentado na Orientação Jurisprudencial nº 245 da SBDI-1 desta Corte, não existe previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte na audiência. Dessa forma, evidenciado que a **parte reclamada não compareceu à audiência para a qual fora intimada a prestar depoimento pessoal, impõe-se a aplicação da confissão ficta**. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, com determinação de retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem a fim de que prossiga no exame dos recursos ordinários, considerando os efeitos da confissão ficta, como entender de direito. Prejudicado o exame dos demais capítulos do recurso de revista. (grifo nosso).

(TST – RR: 35400-79.2004.5.01.0035, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 02/02/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 11/02/2022).

Antes da reforma na legislação trabalhista, a ausência do preposto na audiência resultava em consequências desfavoráveis para a empresa, como a impossibilidade de apresentação da

defesa e de seus documentos, o que fazia com que os fatos apresentados no processo fossem presumidos como verdadeiros.

Com a reforma trabalhista, a empresa tem mais flexibilidade e opções caso o preposto não possa comparecer à audiência, permitindo que o advogado da empresa apresente a defesa e os documentos em nome da empresa. Isso passou a evitar decisões desfavoráveis baseadas em presunções, permitindo que a empresa apresente seus argumentos e evidências em sua defesa.

No caso de empresas que pertencem a um mesmo grupo econômico, o preposto indicado por uma empresa pode representar todas as empresas do grupo, desde que cada empresa assumam o risco dessa indicação. Isso ocorre porque cada empresa do grupo possui autonomia, mas suas declarações são obrigatórias para todo o grupo.

É importante ressaltar que a indicação de um preposto não empregado pode trazer riscos para as empresas, pois o preposto pode não ter o mesmo conhecimento e experiência que um funcionário regular teria em relação aos procedimentos e políticas da empresa. Além disso, a indicação de um preposto não empregado pode gerar discussões jurídicas em caso de litígio trabalhista, o que pode ser evitado com uma indicação cuidadosa e criteriosa.

### 3.1 REQUISITOS FORMAIS DA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Nas audiências trabalhistas, o preposto é nomeado pelo empregador para representá-lo, a lei exige que o preposto tenha conhecimento dos fatos, com a reformatrabalista o preposto pode ser empregado ou não.

É imprescindível destacar que o artigo 843 da CLT determina expressamente que tanto o reclamante quanto o reclamado devem estar presentes na audiência, independentemente da presença de seus representantes legais. Trata-se de uma exigência legal que não pode ser negligenciada ou desconsiderada.

Contudo, é importante salientar que existem exceções previstas na própria CLT, como é o caso do litisconsorte ativo, que é denominada pela CLT como reclamação plúrima, e da ação de cumprimento. Nessas demandas, o empregado pode se fazer substituir pelo sindicato, desde que estejam devidamente representados por essa entidade.

De acordo com Sergio Pinto Martins, em casos de reclamação plúrima, o juiz pode autorizar que os reclamantes sejam representados por uma comissão na audiência trabalhista. No entanto, é importante frisar que essa autorização fica a critério do juiz, que é responsável por conduzir o processo, visto que não há previsão legal nesse sentido.

Portanto, “se o magistrado entender que não é o caso de representação por uma comissão

ou por um dos reclamantes, essa não poderá ser feita, principalmente quando o juiz pretende tomar os depoimentos pessoais do reclamante ou de alguns deles, o que não poderá ser feito por comissão.” (MARTINS, 2023, p. 177).

Ressalta-se, porém, que tais exceções não invalidam a necessidade da presença dos envolvidos na audiência, mas sim possibilitam a sua substituição legal e legítima em determinadas circunstâncias. Dessa forma, é fundamental que os envolvidos cumpram rigorosamente as exigências legais previstas no artigo 843 da CLT, garantindo assim a efetividade do processo e a proteção de seus direitos.

No que se refere a parte reclamada, segundo Hinz (2018, p. 41) leciona que:

No caso da reclamada, pode tanto o próprio sócio ou proprietário da empresa comparecer à audiência, representando-a, como também é facultado a ele se fazer substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente, nos termos do §1º do citado art. 843 da CLT. Fixando entendimento sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho criou a Súmula 377.

Nessa perspectiva, com a mudança da Lei 13.467/2017, regulamentou que o preposto não precisa ser empregado da empresa. Todavia, antes da reforma trabalhista, a CTPS era o documento que comprovava que o representante era empregado da empresa, logo não existia a necessidade da apresentação da carta de preposição. Conforme se observa no entendimento jurisprudência do TST ao elucidar que não há necessidade da apresentação da carta de preposição.

891

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. IRREGULARIDADE DA REPRESENTAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUNTADA DA CARTA DE PREPOSIÇÃO NO PRAZO DETERMINADO PELO JUÍZO. APLICAÇÃO DA REVELIA E CONFISSAO. A juntada da carta de preposição decorre da prática forense, uma vez que não há imposição legal para que seja exigida a sua apresentação. Desta forma, a não apresentação do referido documento não acarreta os efeitos da revelia e confissão ficta de que trata o art. 844 da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 506-31.2015.5.17.0008, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 10/04/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/04/2018).

No mesmo sentido, é a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

IRREGULARIDADE NA APRESENTAÇÃO DA CARTA DE PREPOSIÇÃO. REVELIA. INOCORRÊNCIA. Não há previsão legal com relação à obrigatoriedade de comprovação de investidura de preposto pelo empregador de modo que a não observância desta formalidade não acarreta a irregularidade de representação e por consequência não atrai a aplicação da regra do artigo 844 da CLT.

(TRT-1 - RO: 00015423720115010027. RJ, Relator: Dalva Amelia de Oliveira, Data de Julgamento: 25/03/2014, Oitava Turma, Data de Publicação: 16/04/2014).

Contudo, se o juiz constatar a ausência de carta de preposição e fixar um prazo para o juntar o documento, o advogado não deve ignorar a determinação judicial (CISNEIRO, 2020, p.

71). Nesse sentido, o art. 76 do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho pela CLT, prevê que o juiz deve suspender o feito e conceder um prazo razoável para a regularização da representação. Dessa forma, a parte que não apresentou a carta de preposição terá a oportunidade de regularizar a sua representação, evitando prejuízos para o processo e para a defesa da empresa.

Entretanto, apesar de ser uma irregularidade, a ausência da carta de preposição não invalida automaticamente todos os atos praticados pelo preposto. Em alguns casos, o juiz pode considerar que a irregularidade foi sanada, desde que fique comprovado que o preposto estava de fato representando a parte e que a ausência da carta de preposição decorreu apenas de um equívoco ou uma falha na organização da parte representada.

Porém, caso a irregularidade não seja sanada dentro do prazo determinado pelo juiz, o feito poderá ser extinto sem resolução do mérito, o que pode acarretar prejuízos significativos para a parte que não regularizou sua representação. Nesse sentido dispõe o art. 844 da CLT em seu §5º (redação dada pela Lei n. 13.467/2017), se o preposto não comparecer ou não estiver munido de carta de preposição, mas estiver presente o advogado da reclamada, a contestação e os documentos eventualmente apresentados serão aceitos (LEITE, 2022).

Isso significa que, nessa situação, a ausência do preposto com a devida carta de preposição não será considerada uma irregularidade de representação, e o processo poderá prosseguir normalmente, desde que o advogado esteja presente e apresente a contestação e os documentos necessários.

Essa regra se aplica somente quando o advogado está presente na audiência, se o preposto e o advogado não comparecerem à audiência, será considerada a revelia da parte reclamada, e os fatos alegados pelo reclamante serão considerados verdadeiros, salvo se houver prova em contrário. Além disso, a aceitação da contestação e dos documentos apresentados pelo advogado não significa que eles serão automaticamente considerados válidos. Logo, o juiz poderá analisá-los e decidir se são suficientes para afastar a pretensão do reclamante.

### 3.2 CONSEQUÊNCIA PROCESSUAL DA AUSÊNCIA DO PREPOSTO NA AUDIÊNCIA

No momento da audiência trabalhista é necessário que as partes estejam presentes, conforme prevê o art. 843 da CLT ao estabelecer o ônus do comparecimento à audiência é obrigatório para as partes envolvidas no processo trabalhista. Enquanto o art. 844 traz as consequências do seu descumprimento, o dispositivo prevê que o não comparecimento do

reclamante à audiência importará no arquivamento da reclamação, enquanto que o não comparecimento do reclamado importará no reconhecimento da matéria de fato alegada pela parte contrária (HINZ, 2018).

Dessa forma, o ônus do comparecimento à audiência recai sobre as partes envolvidas no dissídio, sendo importante que elas estejam presentes para que possam exercer seus direitos e apresentar suas defesas de forma adequada. Vale ressaltar que, em casos excepcionais, é possível requerer o adiamento da audiência, desde que haja justificativa plausível para tanto.

Assim, com a mudança da lei advinda com a reforma trabalhista, passou a possibilitar mesmo que ausente a parte reclamada, mas, estando presente seu advogado, poderá apresentar a contestação e os documentos necessários para o desenrolar do ato processual, sendo aceitos pelo magistrado. Diante disso, evidência que a ausência da parte reclamada ou de seu representante (preposto), pode não ser de grande relevância para o processo, quando se trata de matéria documental, caso contrário, poderá ensejar a revelia da empresa reclamada.

Outrossim, mesmo que o reclamado falte à primeira audiência e seja considerado revel e confesso, isso não significa automaticamente que o juiz irá aceitar como verdadeiros todos os fatos alegados pelo reclamante. Uma vez que, o juiz sempre deverá analisar as provas e argumentos apresentados pelas partes, com a finalidade de tomar uma decisão baseada no que considerar como mais convincente e coerente com a legislação aplicável ao caso.

893

Portanto, se o reclamante alegar fatos absurdos, incríveis ou difíceis de acreditar, o juiz poderá questionar a sua veracidade e solicitar provas mais convincentes ou corroborações para tais alegações, buscando sempre ter uma decisão baseada em provas e argumentos concretos, e não em suposições ou conjecturas, em qualquer caso, a decisão final cabe ao magistrado, e deve ser tomada com base em uma análise objetiva e imparcial de todos os elementos apresentados pelas partes.

### 3.3 PREPOSTO E SUAS OBRIGAÇÕES

Conforme já abordado, o preposto é o representante legal da empresa durante a audiência trabalhista. Ele é designado pelo empregador para comparecer em juízo e prestar depoimento em nome da empresa. Nesse sentido, segundo (FILHO e SOUZA, p. 108) “O gerente ou preposto tem de conhecer realmente o que está sendo discutido em juízo, pois ele está representando a empresa. Com isso não temos medo de afirmar: É obrigação do empregador instruir o preposto, uma vez que ele é a própria empresa, em juízo!”.

Nesse sentido, leciona Gustavo Cisneiro “Se o preposto não tiver conhecimento dos

fatos discutidos no processo, o empregador tornar-se-á confesso (confissão ficta). Eis um alerta aos advogados de defesa. A liberalidade, quanto à figura do preposto, poderá resultar num tiro no próprio pé.” (CISNEIRO, 2020, p. 74).

Diante disso, caso o preposto não cumpra suas obrigações poderá prejudicar a defesa da empresa e até mesmo gerar consequências negativas e graves, como a condenação ao pagamento de indenizações ou outras penalidades previstas em lei. Portanto, é fundamental que a empresa escolha um preposto capacitado e comprometido com a defesa dos interesses da empresa em que representa.

O preposto deve possuir amplos conhecimentos dos fatos e sobre as atividades desenvolvidas pela empresa, bem como sobre as normas e leis trabalhistas aplicáveis ao caso litigioso. Ademais, é importante que ele seja uma pessoa de confiança da empresa, capaz de tomar decisões importantes em nome da empresa reclamada.

Outrossim, é importante que o preposto compareça às audiências trabalhistas designadas, munido de todos os documentos necessários para a defesa da empresa, estar preparado para prestar esclarecimentos sobre os fatos apresentados na ação litigiosa, e esclarecer dúvidas que possam surgir durante a audiência. De acordo com Bomfim (2017, p. 76), é comum que o preposto da empresa seja o responsável por providenciar a documentação necessária para a instrução da defesa em um processo judicial, bem como o instrumento de mandato outorgado ao advogado e a própria carta de preposição.

894

Entretanto, para que haja um resultado processual satisfatório, é fundamental que exista uma boa sintonia entre o preposto e o advogado da empresa, em razão do último ser o responsável em fornecer todas as informações necessárias ao preposto, antes da audiência, acerca das peculiaridades do dissídio.

Assim, a falta de comunicação efetiva entre o preposto e o advogado pode comprometer a defesa da empresa, resultando em prejuízos no trâmite processual, podendo ocasionar a perda de causa judicial. Portanto, é imprescindível que o advogado da empresa forneça ao preposto todas as informações relevantes para que este possa atuar de forma adequada durante a audiência, a fim de evitar a presunção de veracidade do que está sendo alegado pela parte reclamante.

Logo, o preposto durante seu depoimento pessoal, jamais deve responder aos questionamentos feitos pelo magistrado da seguinte forma: não me recordo, não tenho certeza, não acompanhei o trabalho do reclamante e por isso não sei responder, em razão de caracterizar confissão, visto que suas declarações podem comprometer e responsabilizar a empresa, conforme dispõe o §1º do art. 843, da CLT, que de acordo com o termo final do parágrafo, as declarações do

preposto obrigam o proponente. Isso significa que, se o preposto fizer uma declaração que afete ou comprometa a empresa, será responsável por cumprir com as obrigações decorrentes dessas declarações.

De acordo, com Fagner Sandes (2020 p. 354) “com efeito, o preposto não precisa conhecer o reclamante, mas tão somente os fatos, quer por meio do empregador ou de terceiros, ou seja, a lei não exige que ele, preposto, tenha vivenciado os fatos”. Por esse motivo, é importante que as empresas estabeleçam políticas claras sobre quem está autorizado a falar em seu nome e que limites e orientações sejam estabelecidos para evitar que prepostos façam declarações que possam comprometer a empresa.

Do mesmo modo, cumpre pontuar que, o preposto deve ter um comportamento exemplar em audiência, responder os questionamentos de forma confiante e objetiva, além de utilizar vestimenta de acordo com o ambiente forense. Por fim, o preposto deve sempre buscar dirimir as dúvidas e questionamentos do Juiz durante a audiência.

#### 4 A REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AO PREPOSTO

Antes da reforma trabalhista, o preposto necessariamente teria que ser empregado da empresa, a jurisprudência e Súmula 377 do TST previa que deveria ser empregado, ou seja, para comparecer à audiência teria que ter um vínculo empregatício. Vejamos o que cita a Súmula 377 do TST:

##### PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO.

Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. (nova redação) - Res. 146/2008, DJ 28.04.2008, 02 e 05.05.2008

Para Schiavi (2017, p. 612):

No nosso sentir, embora a lei não exija que o preposto seja empregado, a interpretação teleológica e sistemática dos arts. 843 e 844 da CLT, em cotejo com o princípio da oralidade, nos sinaliza no sentido de que, efetivamente, o preposto deva ser empregado para que conheça os fatos da causa e facilite o acesso do juízo aos fatos pertinentes e relevantes do processo.

Com a mudança da Lei 13.467/2017, regulamentou que o preposto não precisa ser empregado da empresa. Entretanto, antes da reforma trabalhista, vigia a Súmula 377 do TST, que afastava a exigência de que o preposto deveria ser empregado nos casos de empregador doméstico e de micro ou pequenos empresários, sob pena de ser decretada a revelia e confissão.

A reforma trabalhista acrescentou o §3º no art. 843 da CLT, possibilitando que a empresa se faça representar por qualquer pessoa, empregado ou não, que tenha conhecimento dos fatos.

Assim, o preposto não precisa mais ser empregado da empresa para representá-la nas audiências.

Entretanto, se um preposto não empregado declarar que não conhecer as consequências de seus atos ou de suas declarações durante a audiência, isso não impedirá de ser reconhecido a confissão quanto ao caso concreto. Isso porque a confissão é um meio de prova previsto no Código de Processo Civil, que pode ser utilizado para comprovar fatos relevantes para o julgamento do processo.

A jurisprudência majoritária entende que a falta de conhecimento da consequência da confissão por parte do preposto não empregado não é suficiente para afastar a aplicação desse meio de prova. Em outras palavras, a confissão pode ser aplicada mesmo que o preposto não empregado declare que não sabe as consequências de seus atos ou de suas declarações.

No entanto, importante ressaltar que a aplicação da confissão deve ser analisada caso a caso, levando em consideração as particularidades de cada processo e as provas apresentadas pelas partes. Além disso, o juiz deve sempre garantir o direito de defesa e o contraditório, permitindo que a parte afetada pela confissão tenha a oportunidade de se manifestar e apresentar suas próprias provas.

Além do mais, considerando que o depoimento do preposto obriga a empresa e traz responsabilidade a ela, nada mais que natural que esta possa designar de sua livre escolha um representante que tenha conhecimentos dos fatos e preparo para comparecer nas audiências.

896

Entretanto, o que não pode acontecer é o desconhecimento dos fatos, visto que, desconhecer os fatos ou controvérsia caracteriza pena de confissão, ou seja, é reconhecer a alegação do reclamante da ação ao demonstrar desconhecimento dos fatos.

Adiante de todo o exposto, concluo com a ilustre frase de Gustavo Cisneiro (2020, p. 69), que expressa de maneira contundente a importância do preposto na audiência trabalhista, “o preposto não representa o empregador. Ele ‘presenta’ o empregador! O preposto é a ‘personificação’ do empregador em audiência. A preleção do preposto é a voz do empregador. A sua mudez reflete o silêncio do empregador”.

## CONCLUSÃO

Em razão da exigência do comparecimento pessoal das partes à audiência, para que possam se manifestar e prestar esclarecimentos ao juízo sobre os fatos e argumentos apresentados nos autos, a figura do preposto torna-se de grande importância, pois ele é o representante da empresa no momento em que receber a outorga de seu proponente para desempenha esse papel durante as audiências, sendo importante conhecer todas as informações necessárias da situação litigiosa,

saber quais são as melhores testemunhas, os documentos que serão juntados ao processo, estudar todos os pontos da reclamação trabalhista e, no momento da audiência, ser firme ao responder todas as perguntas feitas pelo magistrado, assim como, do advogado da parte reclamante, demonstrando assim ter conhecimento dos fatos.

A legislação processual trabalhista estabelece a necessidade de as partes comparecerem em audiência, o que possibilitará a realização de acordos ou, caso reste infrutífera a tentativa, para prestar depoimento pessoal. Além disso, mesmo que não haja o interrogatório das partes, sua presença pode ser necessária para que possam se manifestar sobre questões relevantes que surjam durante a audiência.

Desta forma, é importante que o preposto responsável em representar a empresa, compareça à audiência para garantir a efetividade do princípio do contraditório e para que sejam respeitados os direitos das partes envolvidas no processo. Desse modo, o papel do preposto deve ser reconhecido como primordial nas relações processuais trabalhistas, visto que sua atuação como representante da empresa reclamada durante a audiência determinará o resultado da ação trabalhista, uma vez que sua declaração, assim como, o desconhecimento dos fatos podem trazer ônus ao proponente.

A mudança da legislação trabalhista ocorrida por meio da Lei 13.467/2017, que passou a

---

897

permitir a representação da empresa por um preposto não empregado, sendo necessário apenas que ele tenha conhecimento dos fatos discutidos no processo, trouxe facilidade para as empresas e grupos empresariais serem substituídos por um preposto não empregado, podendo ser o mesmo preposto para o grupo empresarial, o que de certo modo contribuiu para a diminuição dos custos nos processos trabalhista.

Em contrapartida, surgiu o problema de não haver certa preocupação e cuidado ao indicar um preposto profissional ou preposto intermitente para representar a empresa perante os litígios trabalhistas.

À vista disso, é preciso que as empresas, ao indicar o preposto, sejam cautelosas, em razão de que as declarações em audiência feitas pelo seu representante irão comprometer a empresa, ainda que o preposto não seja empregado.

O preposto deverá ser alguém comprometido com os interesses da empresa, estar disposto a colaborar com os advogados da empresa reclamada, buscar verificar os documentados que serão juntados no processo a fim de conhecer os fatos que estar sendo discutidos no dissídio, a fim de evitar contradições e a condenação do proponente.

Portanto, a escolha do preposto deverá ser feita de maneira criteriosa, visto que será por

ele que o magistrado terá conhecimento de maneira intrínseca dos fatos discutidos na ação trabalhista, a fim de formar o seu livre convencimento ao fundamentar sua decisão, atendendo aos fatos e as circunstâncias constantes nos autos.

Diante disso, é indispensável que o preposto tenha conhecimentos dos fatos, caso contrário, poderá gerar uma confissão ficta e consequências graves para a empresa durante o andamento processual até sua decisão final do dissídio.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso Prático de Processo do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 624 p.

BOMFIM, Wadih Habib. **Manual do Preposto da Empresa na Justiça do Trabalho**. Dotrum Brasil. Salvador, BA: Ed. do Autor, 2017. (Locais do Kindle 58-61). Edição do Kindle. *E-book*.

BRASIL. **Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 04 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23. Região). **Processo: 0000731-06.2017.5.23.0108**. Advogado como preposto. Impossibilidade de atuação simultânea como patrono. Órgão Julgador: Gab. Des. Paulo Barrionuevo - 1ª Turma; Relator(a): Eleonora Alves Lacerda. Data de assinatura: 19-12-2018. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 10 de mar. 2023

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário: RO: 00015423720115010027. RJ**. Irregularidade na apresentação da carta de preposição. Revelia. Inocorrência. Relator: Dalva Amelia de Oliveira, Data de Julgamento: 25/03/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: 16/04/2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/117319152>. Acesso em: 08 de mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). **Recurso Ordinário: RO: 00459200801910009. DF**. Revelia. Ausência do preposto na audiência de conciliação. Relator: Desembargador Bertholdo Satyro, Data de Julgamento: 13/04/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/04/2009). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/8771252>. Acesso em: 08 de mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista: RR 1555-19.2010.5.09.0651**. Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/929652423>. Acesso em: 17 de fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista: RR: 506-31.2015.5.17.0008**. Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. Irregularidade da

representação. Ausência de juntada da carta de preposição no prazo determinado pelo juízo. Aplicação da revelia e confissão. Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 10/04/2018, Data de Publicação: DEJT 13/04/2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/566722686>. Acesso em: 08 de mar. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista: RR: 35400-79.2004.5.01.0035**. Recurso de revista. Acórdão regional. Publicação antes da vigência da lei nº 13.015/2014. Confissão ficta. Ausência do preposto em audiência para a qual foi intimado para depor. Súmula nº 74, I, do TST. I. Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes, Data de Julgamento: 02/02/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 11/02/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1377407813>. Acesso em: 10 de mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 377**. Preposto. Exigência da condição de empregado. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. (nova redação) - Res. 146/2008, DJ 28.04.2008, 02 e 05.05.2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 17 de fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 425**. Jus postulandi na justiça do trabalho. Alcance. Res. 165/2010, DEJT divulgado em 30.04.2010 e 03 e 04.05.2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 17 de fev. 2023.

CISNEIROS, Gustavo. **Manual de Audiência e Prática Trabalhista - Indicado para Advogados**. 899 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

DESCONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO IMPLICA EM CONFISSÃO FICTA. **CONJUR**, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-17/desconhecimento-fatos-preposto-implica-confissao-ficta>. Acesso em: 17 fev. 2023.

HINZ, Henrique Macedo. **Audiência trabalhista na prática**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. 1.704 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 45. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. ePUB.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

NETO, Weigand Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista [livro eletrônico]: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. 50Mb; ePUB.

PAMPLONA, Filho, Rodolfo; SOUZA, Tercio Roberto Peixoto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. EPUB 1.064 p.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017. ISBN 9788521212690. *E-book*

ROCHA, Afonso; HIRATA, Carolina; CAMARGO, Rafael. **Direito processual do trabalho**. coordenação Renee do Ó Souza. 2. ed., rev., atual. e reform. Rio de Janeiro: Método, 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Coord. Pedro Lenza. **Direito Processual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. (Coleção Esquematizado®). EPUB. 592 p.

SANDES, Fagner; RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho e processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Somos Educação, 2020. 536 p.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FILHO, Ricardo Antonio Bittar Hajel. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho de acordo com Novo CPC**. 12. ed. São Paulo. LTr, 2017.

VALANDRO, Cristiane; TESSMANN, Cláudia. A RESPONSABILIDADE DO PREPOSTO E A SUA ATUAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Revista destaques acadêmicos - UNIVATES**. Vol. 6, N. 2, 2014 - CCHS/UNIVATES. Disponível em: <http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/download/397/389>. Acesso em: 04 fev. 2023.