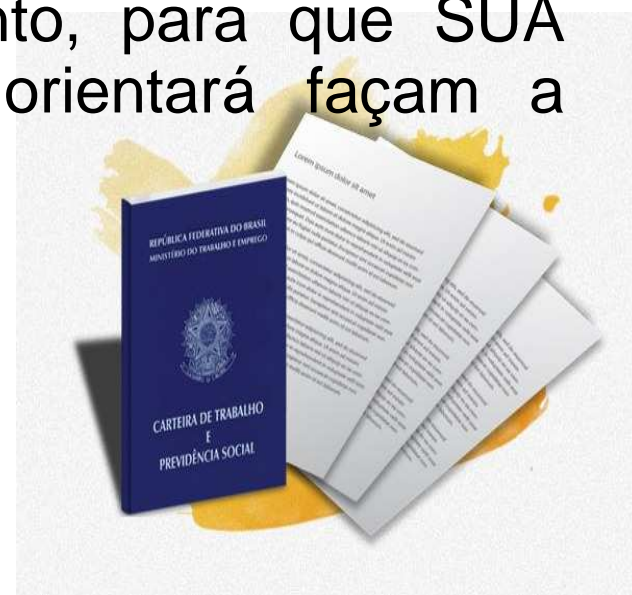


# O Papel do Preposto na Audiência Trabalhista

Claudia Ferreira Cruz

No processo civil, o percurso do processo é dividido em: - fase postulatória (vai da propositura da ação, citação, apresentação de defesa); - fase saneadora (onde o juiz pode marcar uma audiência e depois fixar os pontos controvertidos do processo, para futura instrução), - fase instrutória (ocorrerá a produção de provas), decisória (o juiz proferirá sentença), e - fase recursal (após a sentença, ingressa-se com recurso para reforma da decisão).

A justiça do trabalho, como uma justiça especializada, possui diferenças, que é importante ter conhecimento, para que SUA defesa e a escolhido profissional que o orientará façam a diferença.



Abaixo, encontram-se, alguns, dos princípios que regem o processo do trabalho e sempre serão observados, fazendo com que a justiça do trabalho seja diferenciada, por isso a importância de estar assistido por um profissional especializado nesta área e que conheça os seus meandros:

→ **Celeridade:** impõe que os atos processuais sejam praticados em prazos exíguos. Compare com as fases do processo civil, já pode-se perceber a primeira e grande diferença;

→ **Informalidade:** basta simples petição narrando o conflito e um pedido lógico, não deve haver apego a formalidade já que o processo é um meio para se resolver o conflito e não um fim em si mesmo. Da mesma forma a defesa, por isso seu preposto deve estar preparado, para que eventualmente ele mesmo faça a audiência, afinal “o advogado sem preposto é nada, mas o preposto sem advogado é tudo”, desde que, por óbvio tenha recebido prévia orientação;

→ **Oralidade:** verifica-se a prevalência da palavra falada em detrimento da escrita em diversos momentos no processo do trabalho, como: reclamação verbal reduzida a termo pelo serventuário da justiça, defesa oral em 20 minutos, protesto em audiência e razões finais em 10 minutos. O advogado deve estar preparado para esta situação e na sua ausência o preposto atuará em nome da reclamada para dar as palavras finais em desfavor do reclamante;

→ **Concentração:** por esse princípio, todos os atos processuais devem ser praticados em uma única oportunidade (audiência una), visando uma solução o mais rápido possível. Todavia, se não for possível concluí-la no mesmo dia, caberá ao juiz designar nova data para o seu prosseguimento, a teor do artigo 849 da CLT.

# **O Papel do Preposto na Audiência Trabalhista**

Nesta palestra, abordaremos os seguintes temas:

- 1. Conceito**
- 2. Preposto e o Código Civil**
- 3. Responsabilidade civil**
- 4. Advogado e preposto**
- 5. A Postura do preposto**
- 6. Hipótese de ausência**
- 7. Micro empresa e empregador doméstico**
- 8. Regra geral – qualquer empregado**
  - 8.1. O gerente como preposto**
- 9. Condomínio**

## 1. Conceito

Preposto é a pessoa delegada para representar a empresa, ou seja, para realização de atos orais em uma audiência. É este quem substituirá a Reclamada, obrigando-a com as informações que prestar.

Essa representação é cristalizada pela carta de preposição, documento necessário, para a prova da condição de preposto, que juntamente com o contrato social da Reclamada fará prova de que tal ato foi autorizado.



**§ 1º - art. 843 da CLT:** “É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente”.

*O que o juiz do trabalho pretende com o depoimento do preposto?*

É o **preposto**, quem poderá ou não realizar a confissão em audiência em desfavor da pessoa/empresa que representa, por isso sua oitiva é importante e demanda preparo. A confissão encontra-se prevista em nosso ordenamento jurídico nos artigos 348 a 354 do Código de Processo Civil e artigo 844 da CLT.



A confissão do preposto não é alterada, nem mesmo com recurso, sendo nisso que reside a segurança jurídica, tanto a favor ou contra a empresa.

Veja a seguinte decisão:

**“PREPOSTO NÃO-EMPREGADO. CONFISSÃO FICTA.** No processo do trabalho a defesa é ato de audiência, o que implica em se dizer que a parte deverá fazer-se presente pessoalmente ou representada por preposto, que seja seu empregado, para poder exercitá-la. O art. 844 da CLT prescreve como consequência da ausência do réu à audiência a incidência da confissão ficta quanto à matéria fática. Sendo o reclamado, segundo a lei, confesso quanto à matéria fática, o autor está isento de provar os fatos articulados na inicial. (TRT23. RO - 00479.2007.009.23.00-0. Publicado em: 03/04/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR ROBERTO BENATAR)”



Orientação Jurisprudencial nº 99:

“Preposto. **Exigência da condição de empregado**. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º da CLT”.

SE houver o questionamento, acerca da condição do preposto ser ou não empregado da Reclamada, sendo confirmado que não o é, ocorrerá a confissão ficta a favor do empregado.



“No mérito propriamente dito, **tem razão o recorrente.** **Não bastasse a confissão da empresa** no sentido de que o município mantém, parcelamento junto à Caixa Econômica Federal para regularizar a ausência de recolhimento em determinados períodos, os extratos do FGTS juntados às fl. 81/92 comprovam a tese inicial, em especial o documento de fl. 83.” (PROCESSO TRT/SP N°: 00310200630202004)

“E, **não há como ser reconhecida qualquer confissão, uma vez que o preposto deixou claro que a recorrente registrava a totalidade das horas trabalhadas** e o desconhecimento de eventual problema no controle de ponto no mês de janeiro/01 não incide no reconhecimento do trabalho extraordinário e sem o devido registro”. (PROCESSO TRT/SP N°: 01545200403102002)

“**Perfeita a aplicação da pena de confissão à reclamada, eis que o preposto que se apresentou não estava apto a representá-la.** A CLT. não exige que o preposto seja empregado, mas a jurisprudência tem assim entendido para evitar a advocacia administrativa. A admitir-se que qualquer pessoa possa representar o empregador em juízo é deixar amplo campo aberto para a criação de empreendimentos especializados em comparecimento a juízo.” (PROCESSO TRT/SP N°: 01742200708402000)

“Insurgiu-se a reclamante, **pugnando pela aplicação da pena de confissão à reclamada, quanto aos fatos desconhecidos pela preposta**, assim como pela reforma da r. sentença, vez que, segundo entende teria provado a existência de vínculo empregatício. **Razão lhe assiste.**” (PROCESSO TRT/SP N°: 01715200504702005)

“**O depoimento da testemunha da reclamada resultou inócuo ante a confissão do preposto sobre os mesmos fatos.** Este afirmou que o autor trabalhava diariamente; que o reclamante tinha um crachá que acessava o sistema; que o sistema de acesso da reclamada registrava o horário em que o crachá é utilizado; que o reclamante recebia um valor fixo mensal”. (PROCESSO TRT/SP N°: 02288200401302004)



## 2. Preposto e o Código Civil

**Art. 1.169.** O preposto não pode, sem autorização escrita, fazer-se substituir no desempenho da preposição, sob pena de responder pessoalmente pelos atos do substituto e pelas obrigações por ele contraídas.



**Art. 1.170.** O preposto, salvo autorização expressa, não pode negociar por conta própria ou de terceiro, nem participar, embora indiretamente, de operação do mesmo gênero da que lhe foi cometida, sob pena de responder por perdas e danos e de serem retidos pelo preponente os lucros da operação.

**Art. 1.171.** Considera-se perfeita a entrega de papéis, bens ou valores ao preposto, encarregado pelo preponente, se os recebeu sem protesto, salvo nos casos em que haja prazo para reclamação.

### 3. Responsabilidade civil



Antes de adentrar na esfera do Código Civil, apresento-lhes o artigo 462, CLT: dano decorrente de dolo (sempre autoriza o desconto no salário) e dano decorrente de culpa (autoriza o desconto no salário, desde que previsto no contrato de trabalho).

“**Art. 186, CC.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, **comete ato ilícito**”.

**Destaca-se a seguinte notícia jurídica, para questionar:  
Se o preposto foi o causador do prejuízo, pode a empresa intentar uma ação contra ele?**

“Para o ministro Vieira de Mello, o gerente regional, na condição de autoridade designada pelo banco, deixou de eleger o caminho da motivação para enveredar pelo da humilhação, “trajetória inversa daquela que nos indica o caminho da honra e da retidão”. Segundo ele, a responsabilidade do banco é inquestionável, “e a sua atitude em se debater pelas instâncias da Justiça do Trabalho, na tentativa de se isentar da reparação devida, faz corar até mesmo a face de um frade de pedra”. O recurso do banco não foi conhecido, permanecendo intacto o valor da condenação”.

(<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/51892/jt+condena+santander+por+gerente+sugerir+uso+de+favores+sexuais+para+cumprir+metas.shtml>)

## 4. Advogado e preposto simultaneamente?



**O entendimento outrora praticado, seria a possibilidade de cumulação, pois argumentava-se, no sentido, de que não havia LEI que proibisse a atuação simultânea de advogado-preposto:**

**ADVOGADO-PREPOSTO. ATUAÇÃO CONCOMITANTE. POSSIBILIDADE.** É possível a atuação concomitante de advogado e preposto da reclamada, por não haver norma proibitiva dessa atuação e por não serem incompatíveis os interesses da reclamada, representada pelo preposto, e os do advogado constituído para defendê-la. Recurso de Revista conhecido e provido. Tsts-rr-370159/1997.0 – (Ac. 5a Turma).

No entanto, de acordo com o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB no seu artigo 3º, como o Código de Ética e Disciplina da OAB no seu artigo 23, que estatuem ser “defeso ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador ou cliente”, vem sendo aplicado aos processos.

“ [...] Está preponderando a impossibilidade de simultaneamente o advogado atuar como preposto e advogado em um mesmo processo (TST, RR 3.022/88.7, Ac. 2ª T., 1.515/89. Rel Min. José Ajuricada da Costa e Silva LTr, 53-9:1059).

“Revelia. Vedação de representação de advogado. Anteriormente à vigência do art. 23 do Código de Ética e Disciplina da OAB, a Lei nº 4.215/63 já vedava a acumulação de exercício profissional de advogado com o encargo processual de preposto. No presente processo, nem se cogita a existência de vínculo do empregado entre a advogada e a demandada”. (TRT 12ª R 1ª T Ac. nº 1765/96 Relª. Juíza Lígia Mª. T. Gouvêa DJSC 01.04.96 pág. 142)

## 5. A Postura do preposto

- Conhecer a rotina da empresa e dos empregados;
- Conhecer o histórico do empregado e todas as informações que julgar necessárias na empresa;
- Conhecer a ação em que será preposto;
- **Não** poderá entrar em contradição;
- Respostas deverão ser claras e objetivas.
- **Jamais** pode-se dizer que “não sabe” ou que sabe “mais ou menos” algo;

Em outras palavras, **nunca** se deve dizer algo em favor do Reclamante e não dizer que não possui conhecimento no assunto, entre outras respostas.





## 6. Hipótese de ausência

### *Súmula 122 do TST:*

“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.**” (Primeira parte – ex-OJ nº 74 – Inserida em 25.11.1996; segunda parte – ex sumula nº 122, redação dada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).



## 7. Micro empresa, Empregador Doméstico

Vejam os a Súmula n.º 377 do TST:

**PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quando 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. (ex-OJ nº 99 – Inserida em 30.05.1997)



## 8. Regra geral – qualquer empregado

**PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO.**  
(CONVERSÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº99 DA  
SDI-1) – RES. 129/2005 – DJ 20.04.2005 – NOVA REDAÇÃO –  
RES. 146/2008M DJ 28.04.2008

*Exceto quando 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 (ex-OJ nº 99 – Inserida em 30.05.1997)*



## 8.1. O gerente como preposto

"É **facultado** ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente."

### **O Código Civil, conceitua no art. 1.172, o gerente como :**

Art. 1.172 CC: "Considera-se gerente o preposto permanente no exercício da empresa, na sede desta, ou em sucursal, filial ou agência".

## 9. Condomínio

Quanto ao condomínio, haverá a mesma regra, acerca da necessidade de ser empregado do condomínio, para poder representar seu empregador, na forma do §1º do artigo 843 da CLT. O art. 2º da Lei nº 2.757/56, não dispõe que apenas o síndico será preposto. Essa questão, de certa forma vem se assentando, surgindo maiores problemas quando é a Administradora, por meio de um de seus empregados que figura como preposto. O TST, em recente decisão (05/2011), julgou que:



“Com fundamento no parágrafo 1º do artigo 843 da CLT, combinado com o artigo 12, inciso IX, do Código de Processo Civil, segundo os quais a representação em juízo do condomínio deve ser realizada “mediante a figura do síndico ou administrador, podendo ainda fazer-se por meio de preposto, sendo ao empregador facultada essa substituição”  
(Processo: RR-101200-96.2006.5.15.0131).



## Por que entende-se que a empresa está em desvantagem na Justiça do Trabalho e o que o Preposto têm a ver com isso?

A justiça do trabalho, como seu próprio nome revela, é do **trabalho**, portanto, ela protegerá aquele que dentro da relação de trabalho e/ou emprego é tido como hipossuficiente, ou seja, o empregado, que por vezes tem menos condições de realizar e articular fatos a seu favor, como também não possui todas as provas para demonstrar que é detentor de um direito pleiteado na ação.

Por isso, há princípios do processo do trabalho que estatuem o **“in dubio pro operario”** (na dúvida favorece-se o empregado) e a **primazia da realidade** (vale mais a palavra do reclamante, confirmada por suas testemunhas, do que documentos apresentados pela reclamada), **MAS** não significa dizer que a Reclamada começa o jogo perdendo, pois quando recebe a citação, recebe também a contrafé cientificando-se de todo o pleiteado pelo autor da ação, possuindo tempo para levantar documentos, elaborar defesa, preparar seu preposto, para que no dia da audiência, dia do grande impulso do processo, seja realizada a junção de todos àqueles itens na audiência, havendo melhores condições de provar e até mesmo negar as afirmações do reclamante.

# Obrigada.

Novembro/2011