

Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão  
COGEAE/PUC-SP

**O PREPOSTO NO PROCESSO DO TRABALHO E A EXIGÊNCIA DE SUA  
CONDIÇÃO DE EMPREGADO**

EDUARDO DE SOUSA MORAIS

São Paulo

2016

EDUARDO DE SOUSA MORAIS

**O PREPOSTO NO PROCESSO DO TRABALHO E A EXIGÊNCIA DE SUA  
CONDIÇÃO DE EMPREGADO**

Dissertação apresentada no curso de pós-graduação *lato sensu*, especialização em direito do trabalho.

Orientador: Professor Michel Olivier  
Giraudeau

São Paulo

2016

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais,  
Eva e Morais, pelo apoio irrestrito em  
todos os momentos da minha vida,  
meu reconhecimento e gratidão.

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço* primeiramente a Deus, pois mesmo eu tendo, por várias vezes, me afastado Dele. Ele nunca ter se afastado de mim. Agradeço aos meus pais, por terem feito tudo que puderam para que me tornasse quem hoje sou. Agradeço ao meu professor orientador pelo tempo e paciência dedicados e pelo espírito crítico que espero, pelo menos em parte, ter adquirido. Agradeço, por fim, aos meus colegas de curso, que compartilharam as dificuldades e alegrias desse período acadêmico.

*“Liberdade é o direito de fazer tudo aquilo  
que as leis permitem.”*

Barão de Montesquieu

## RESUMO

No decorrer deste estudo, trataremos de analisar e responder a seguinte indagação: o preposto deve ser necessariamente empregado da parte para representá-la em audiência no processo do trabalho? Para alcançarmos o nosso objetivo, iremos interpretar o artigo 843 da Consolidação das Leis do Trabalho, o enunciado da Súmula 377 do Tribunal Superior do Trabalho e os demais dispositivos legais que versam sobre a matéria, ilustrando com a jurisprudência que cerca o tema. Ademais, a presente pesquisa identificará a visão doutrinária que ora reconhece a necessidade do vínculo de emprego para o preposto na Justiça do Trabalho, bem como, aquela que entende pela desnecessidade desta imposição. Não obstante, faremos uma análise das consequências trazidas por uma ou outra visão para a prática do Processo do Trabalho.

Palavras-chave: PREPOSTO. VÍNCULO DE EMPREGO. NECESSIDADE OU DESNECESSIDADE. ARTIGO 843 DA CLT. SÚMULA 377 DO TST. DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
<b>CAPÍTULO 1</b>	
1.1 - AS PARTES NO PROCESSO DO TRABALHO.....	11
1.2 - O JUS POSTULANDI.....	14
1.3 - A AUDIÊNCIA.....	18
1.4 - A SUBSTITUIÇÃO DAS PARTES EM AUDIÊNCIA.....	22
<b>CAPÍTULO 2</b>	
2.1 - O PREPOSTO.....	25
2.2 - A EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO.....	31
2.3 - CORRENTE FAVORÁVEL À CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO.....	33
2.4 - CORRENTE CONTRÁRIA À CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO.....	39
2.5 - PROJETO DE LEI 1666/07.....	45
<b>CAPÍTULO 3</b>	
3.1 - AS EXCEÇÕES À CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO.....	48
3.2 - AS CONSEQUÊNCIAS DO PREPOSTO NÃO EMPREGADO PARA O PROCESSO DO TRABALHO.....	53
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>57</b>
BIBLIOGRAFIA.....	60

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CC – Código Civil

CPC – Código de Processo Civil

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

## INTRODUÇÃO

No processo do trabalho, quando ajuizada reclamação trabalhista, o empregador demandado recebe notificação para comparecer à audiência e exercer o seu direito ao contraditório e à ampla defesa. Todavia, pode o sócio da empresa possuir motivos que o impeçam de comparecer pessoalmente à audiência, necessitando ser substituído neste ato.

O legislador, atento a essa possibilidade, estabeleceu no artigo 843, §1º da CLT que diante da necessidade de ausência à audiência “é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. ”

Contudo, a expressão “qualquer outro preposto” gerou grande celeuma, à propósito de sua melhor definição, e o TST tentou pacificar a discussão editando a Súmula 377, que preceitua que a supracitada expressão deve ser entendida como qualquer outro preposto empregado da empresa representada.

Dessa forma, das inúmeras controvérsias e repercussões, tanto na doutrina, quanto na jurisprudência, a respeito da aplicação da aludida Súmula, tratará este estudo.

Afinal, existe, necessariamente, a exigibilidade da condição de empregado para o preposto da parte representada em audiência trabalhista? Esta condição comportaria exceções? Quais as consequências para o decurso do processo?

Responder a essas e outras indagações, por meio do estudo da doutrina e da jurisprudência, será o objetivo principal do nosso estudo.

Para alcançarmos os objetivos propostos, trataremos, inicialmente, de conceituarmos as partes e suas características no processo do trabalho, passando pela utilização do *jus postulandi*, na justiça especializada, e as particularidades que envolvem a audiência trabalhista.

Na sequência, trataremos de conceituar o preposto e analisá-lo à luz dos dispositivos legais e do posicionamento da doutrina, para então adentrarmos na discussão da exigência de que ele seja empregado da parte que está representando.

Posteriormente, nos debruçaremos sobre as correntes favoráveis à condição do preposto empregado e sobre aquelas que entendem pela desnecessidade desta imposição.

Terminada esta etapa, falaremos das possíveis exceções à exigência do preposto com vínculo de emprego, e das consequências práticas da não observância do enunciado da Súmula 377 do TST.

Por fim, verificar-se-á a conclusão deste estudo e as contribuições que dele podemos retirar para a elucidação do tema em análise.

## CAPÍTULO 1

### 1.1 – AS PARTES NO PROCESSO DO TRABALHO

Na relação processual trabalhista encontramos de um lado aquele que promove a demanda e, do outro, aquele contra quem é promovida. O autor e o réu no processo do trabalho possuem denominação diferenciada, “o demandante, que no processo civil é denominado autor, no processo trabalhista é reclamante; o réu naquele é o reclamante neste.”<sup>1</sup>

Os motivos que levaram ao “uso dessa nomenclatura devem-se ao fato de que a origem da Justiça do trabalho é administrativa, de órgão vinculado ao Poder Executivo [...]. De outro lado, o emprego das palavras reclamante e reclamado pode ser também creditado a tentativa de justificar a autonomia do processo do trabalho em relação ao processo civil.”<sup>2</sup>

Apesar da tentativa do processo do trabalho em mostrar-se autônomo ao processo civil, diferenciando as nomenclaturas de suas partes processuais, não há que falar em erro na aplicação desta ou daquela definição, até porque os demais termos utilizados no processo civil são aplicados normalmente na justiça especializada, tais como as expressões: agravante e agravado, recorrente e recorrido e etc.

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. 24. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009. P.383,

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 32. Ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 184.

Para o reclamante ou o reclamado serem partes da relação processual trabalhista devem, obrigatoriamente, estar dotados da capacidade de estar em Juízo, que “é a aptidão para praticar, pessoalmente ou por meio de advogado, os atos do processo, independentemente de assistência ou representação e que pressupõe a capacidade de ser parte.”<sup>3</sup> A capacidade de ser parte está relacionada à capacidade de direito, que decorre da personalidade civil e é a possibilidade que a pessoa tem de figurar como autor ou réu em qualquer demanda.

No entanto, existe a possibilidade de o reclamante ou o reclamado possuir a capacidade de ser parte, mas não possuir a capacidade processual, pois está se dá no direito do trabalho aos 18 anos de idade. Significa dizer que, ao completar a referida idade, a pessoa já pode figurar no polo passivo ou ativo das demandas trabalhistas, pois adquire a capacidade processual.

Antes de completar 18 anos, a pessoa para demandar ou ser demandado na justiça especializada, precisa estar representado, no caso de menos de 16 anos, ou assistido, para aqueles com idade entre 16 e 18 anos.

Nesse sentido os artigos 792 e 793 da CLT:

Art. 792 - Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.

---

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., p. 386.

Art. 793. A reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo.

Dessa forma, podemos concluir que “[...] toda pessoa que possui capacidade civil plena (CC 2002. Art. 5º e seu parágrafo único) também possui capacidade processual, isto é, capacidade para estar em Juízo.”<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 7. Ed. São Paulo: LTR, 2009. P. 353.

## 1.2 – O JUS POSTULANDI

Vigora no processo do trabalho o princípio do *jus postulandi* que “[...] é o direito que a pessoa tem de estar em Juízo, praticando pessoalmente todos os atos autorizados para o exercício do direito de ação, independentemente do patrocínio de advogado.”<sup>5</sup>

Este conceito está esculpido no artigo 791 da CLT. Vejamos:

Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

O *jus postulandi* surge da necessidade de equilibrar a relação entre empregador e empregado, pois este último, quase sempre, é a parte hipossuficiente na relação processual trabalhista e, em tese, não poderia arcar com a exigência do patrocínio de um advogado.

---

<sup>5</sup> MARTINS, Sergio Pinto, op. cit., p. 190.

Por certo tempo, divergiu a doutrina e a jurisprudência, se o supracitado artigo se contrapunha ao preceito contido no artigo 133 da Constituição Federal, que considera o advogado como essencial à administração da Justiça, gerando assim, dúvida quanto à recepção do artigo 791 da CLT pela Carta Magna de 1988.

Contudo o STF no julgamento da ADIN 1.127-8 concluiu pela prescindibilidade de advogados nos Juizados Especiais e na Justiça do Trabalho, reconhecendo a recepção do artigo 791 da CLT pela CF.

Ademais, esse já era o entendimento sedimentado no Tribunal Superior do Trabalho, conforme podemos extrair da redação das Súmulas 219 e 329 da referida Corte. Vejamos:

**SÚMULA 219 DO TST - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO.**

I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.

III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.

**SÚMULA Nº 329 DO TST - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988.** Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado na Súmula nº 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

Contudo, devemos observar que o próprio TST restringe o alcance do *jus postulandi* às varas do trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, retirando a prerrogativa do seu uso nos recursos apreciados pelo Egrégio Tribunal Superior, sob o fundamento de que é necessário conhecimento técnico e específico, para ingressar com determinadas ações, que somente o advogado poderia contemplar. Vejamos:

**SÚMULA 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.

Dessa forma, denota-se que o benefício do *jus postulandi* visa proporcionar o acesso à justiça ao hipossuficiente da relação jurídica e que a prerrogativa de sua

utilização está limitada, conforme entendimento do TST, até o Tribunal Regional do Trabalho.

### 1.3 – A AUDIÊNCIA

A audiência trabalhista é o momento processual que o Juiz colhe os depoimentos das partes, analisa os requerimentos, bem como profere decisões interlocutórias.

Na esfera trabalhista, a audiência tem um significado ainda mais importante, pois é neste momento que serão produzidos, quase sempre, os atos mais relevantes do processo, principalmente em relação às provas.

No processo do trabalho, em virtude de vigorar o princípio da concentração dos atos (art. 849 da CLT), a audiência deve ser contínua, realizando-se, sempre que possível, a instrução, os debates e o julgamento na mesma ocasião, utilizamos do termo UNA para definir este tipo de audiência.

No entanto, considerando as rotinas das secretarias das Varas do Trabalho e a quantidade de demandas distribuídas diariamente, verificamos o desdobramento das audiências em três diferentes oportunidades: a primeira delas chamada de Inicial, onde é realizada a primeira tentativa de conciliação e a apresentação de defesa; a segunda, denominada Instrução, onde são produzidas as provas orais; e por última a audiência de julgamento, momento que o Juiz profere sua decisão terminativa, ou seja, a Sentença.

A audiência é pública e realizada na sede do Juízo ou Tribunal no horário das 08h00 às 18h00 em dias úteis, não podendo ultrapassar o limite de 5 horas de realização, salvo se motivo urgente, e deve ser reduzida a termo.

O Juiz é o responsável por presidir e conduzir a audiência e de manter a ordem do local. “As audiências e seções judiciárias devem processar-se com ordem e tranquilidade, cabendo aos juízes ordenar medidas para a manutenção do respeito por parte dos espectadores, inclusive requisitando a força pública, se necessário, fazendo prender e autuar os desobedientes, evacuar a sala, interromper os trabalhos e tomar medidas que sejam convenientes.”<sup>6</sup>

Nas audiências devem estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus advogados. “A presença obrigatória das partes no processo trabalhista (ao contrário do que ocorre no processo civil) está, a nosso ver, intimamente ligada à conciliação. Como se sabe, por determinação constitucional, cabe à Justiça do Trabalho *conciliar e julgar* as questões decorrentes das relações de trabalho. Sua função primeira, pois, é de conciliar, e só na eventualidade de esta se tornar impraticável é que julgará.”<sup>7</sup>

Em razão da obrigatoriedade das partes se fazerem presentes em audiência, a ausência injustificada do reclamante importa o arquivamento da sua reclamação, enquanto a ausência da parte reclamada acarreta a revelia e confissão quanto as matérias de fato, nos termos do artigo 844 da CLT, *in verbis*:

---

<sup>6</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. op. cit., p.432.

<sup>7</sup> ALMEIDA, Amador Paes de. Curso Prático de Processo do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 201.

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

Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

Na hipótese de ocorrer o fracionamento da audiência, como mencionado anteriormente, a parte que não comparecer à audiência de prosseguimento, na qual deveria depor, sofrerá a pena de confissão, seja ele o reclamante ou o reclamado.

Esse entendimento está consubstanciado nas Súmulas 9 e 74 do TST.

Vejamos:

**SÚMULA 09 DO TST - AUSÊNCIA DO RECLAMANTE** - A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

**SÚMULA 74 DO TST - CONFISSÃO.**

I – Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores.

III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

#### 1.4 – A SUBSTITUIÇÃO DAS PARTES EM AUDIÊNCIA

Uma vez distribuída a reclamação trabalhista e realizada a notificação da reclamada, cabe às partes comparecerem à audiência designada. Vimos que essa exigência decorre da necessidade de aproximá-las da composição. Mas e se as partes não puderem comparecer pessoalmente à audiência? Podem fazer-se substituir?

Pelo empregado, na impossibilidade de comparecer à data e horário determinado para ocorrer a audiência, este pode ser substituído pelo sindicato à qual pertence ou por outro empregado da mesma profissão, nos termos do artigo 843, §2º da CLT. Vejamos:

Art. 843 - § 2º - Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

Ressalta-se que, nesta hipótese, não há que falar em representação processual, mas apenas em mera substituição do empregado para o fim de evitar o arquivamento da reclamação.

Desse modo, o substituto informará ao Juiz que o reclamante se encontra enfermo ou a ocorrência de outro motivo relevante que o impossibilite de

comparecer, justificando a necessidade de adiamento e remarcação do ato processual.

Destarte, pelo empregador, “da mesma forma que o empregado pode fazer-se substituir por colega de serviço, ou pelo sindicato, pode o empregador, em qualquer circunstância, substituir-se por gerente ou preposto. Essa substituição do empregador objetiva permitir-lhe a continuidade das suas atividades, sem interrupções prejudiciais à produção.”<sup>8</sup>

Assim, observou Wagner D. Giglio que “seria grandemente inconveniente, se não materialmente impossível, em alguns casos, que se exigisse o comparecimento pessoal do empregador: o tempo gasto em audiências seria furtado a sua função precípua de cuidar da produção. Atentando para essa circunstância, a legislação trabalhista permitiu que o empregador se fizesse substituir [...]”<sup>9</sup>

Vejamos o §1º do artigo 843 da CLT:

Art. 843 - § 1º - É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

---

<sup>8</sup> ALMEIDA, Amador Paes de. op. cit., p. 202.

<sup>9</sup> GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 196.

Analisando o dispositivo transcrito, observamos que o empregador possui a faculdade de fazer-se substituir pelo gerente ou preposto que tenha conhecimento dos fatos discutidos no processo.

Quanto ao gerente, este é aquela pessoa responsável por cuidar dos negócios da empresa, possuindo poderes de mando e gestão sobre empregados. Ele pode ser um dos sócios da empresa ou uma pessoa de fidúcia diferenciada. “O gerente, portanto, poderá substituir o empregador na audiência. Não o diz, porém a lei se essa pessoa precisa ser empregado, o que nos leva a crer que não necessite, pois na legislação comercial o gerente pode ser o sócio incumbido da gerencia da empresa.”<sup>10</sup>

Dessa forma, quanto à representação do empregador pelo gerente, não existem grandes celeumas, residindo as divergências, tanto na doutrina como na jurisprudência, para a representação pelo preposto que tenha conhecimento dos fatos.

---

<sup>10</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., pag. 278.

## CAPÍTULO 2

### 2.1 – O PREPOSTO

Leciona o professor Sergio Pinto Martins que “preposto vem do latim *praepostu*, de *praepondere*, que tem o significado de posto adiante, à testa da operação, para conduzi-la ou dirigi-la. Preposto é o que está posto antes ou diante.”<sup>11</sup>

Na definição do Dicionário Larousse Cultural, preposto “é o indivíduo que executa um ato ou dirige um serviço por delegação de outra pessoa; delegado, representante.”<sup>12</sup>

Sob o prisma da Justiça do Trabalho, bem conceituou o magistrado Melchíades Rodrigues Martins que “o preposto, no âmbito da Justiça do Trabalho, é aquela pessoa indicada pelo empregador para ser seu representante em Juízo trabalhista e suas declarações, favoráveis ou desfavoráveis ao desfecho do processo, serão tidas como sendo do próprio proponente.”<sup>13</sup>

Desse modo, na impossibilidade de o empregador comparecer pessoalmente à audiência, já que na maioria das vezes as atribuições da gestão dos negócios não permitem seu afastamento, ou mesmo há hipótese de grandes instituições que

---

<sup>11</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., pag. 279.

<sup>12</sup> Dicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Universo, 1992. p. 899.

<sup>13</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. O preposto e a representação do empregador em juízo trabalhista e órgãos administrativos. São Paulo: LTR. 2002. p. 14.

possuem elevado número de demandas, inclusive simultâneas, poderá nomear preposto que agirá em seu nome.

Necessário ressaltar, ainda, que a preposição termina com a audiência, não podendo ser utilizada para a prática de outros atos processuais. Na falta do advogado, cabe ao preposto apresentar defesa, negociar acordo, prestar depoimento pessoal, inquirir o reclamante e as testemunhas e aduzir razões finais. “O preposto deve ser uma pessoa séria, de forma a passar credibilidade das suas informações ao juiz. Não pode ser tímido, mas deve ser extrovertido, tendo comunicação, para poder inteirar o advogado da empresa e o juiz sobre as informações que lhe forem perguntadas.”<sup>14</sup>

Cabe observarmos que a lei não exige que o preposto tenha presenciado os fatos, mas tão somente que os conheça, seja por meio de documentos ou de relatos de terceiros.

O preposto não presta compromisso com a verdade, mas as suas declarações vinculam o seu proponente. Cabe dizer que, se o preposto alegar que desconhece os fatos inquiridos, fica caracterizada a confissão ficta, ou seja, sendo o empregador confesso quanto à matéria fática, o empregado se desincumbe do ônus probatório das correspondentes alegações.

Nesse sentido, observamos as seguintes ementas:

---

<sup>14</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 280.

**RECURSO ORDINÁRIO. PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA.** O desconhecimento dos fatos ocorridos no contrato pelo preposto que representa a empresa na audiência de instrução e julgamento importa em confissão ficta, por aplicação do disposto no parágrafo 1º do art. 843 da CLT. (TRT-1 - RO: 00112943220135010037 RJ, Relator: NELSON TOMAZ BRAGA, Data de Julgamento: 27/05/2015, Sexta Turma, Data de Publicação: 10/06/2015)

**AGRAVOS DE INSTRUMENTO DAS RECLAMADAS ALUSA ENGENHARIA LTDA. e GALVÃO ENGENHARIA S.A. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA. DESCONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO.** De acordo com o art. 843, § 1º, 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". Assim, o desconhecimento pelo preposto dos fatos necessários ao deslinde da controvérsia importa confissão ficta. Ademais, apesar de o desconhecimento dos fatos pelo preposto configurar a confissão ficta, essa pode ser elidida por prova em contrário, porque gera apenas presunção relativa da veracidade dos fatos alegados. O TRT não registrou que havia provas capazes de afastar a presunção de veracidade dos fatos alegados pelo reclamante, e, assim, para que esta Corte pudesse decidir de modo contrário, seria necessária a análise do conjunto probatório, vedada pela Súmula n.º 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 7372220115010080, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 12/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014)

Desse modo, podemos observar que a confissão ficta não gera, necessariamente, o acolhimento de todos os pedidos formulados pela parte contrária, uma vez que tal confissão pode ser elidida por outras provas pré-constituídas nos autos, devendo, portanto, o desconhecimento dos fatos ser analisado individualmente perante cada pedido postulado pela parte.

Prática comum nas Varas do Trabalho é a de que o preposto deva comparecer à audiência munido de carta de preposição. A carta de preposição é o documento pelo qual o proponente, empregador, confere espécie de mandato ao preposto, o credenciando para atuar no seu lugar na audiência trabalhista. Apesar de não existir expressa previsão legal, adotou-se essa medida devido às consequências que a atuação do preposto acarreta ao seu proponente.

O ilustre magistrado Sergio Pinto Martins leciona que “o preposto não precisará trazer carta de preposição na audiência, pois inexistente previsão legal nesse sentido, porém a praxe instituiu essa carta, que muitos juízes seguem à risca, como se fosse lei.”<sup>15</sup>

Observa o doutrinador Mauro Schiavi que “caso o preposto não apresente Carta de Preposição, pensamos que deva o Juiz do Trabalho conceder prazo para

---

<sup>15</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 281.

que o reclamado providencie sua juntada aos autos, com suporte no artigo 13 do CPC.”<sup>16</sup>

Em julgamento sobre o tema a 6ª Turma do TST ao apreciar Recurso de Revista decidiu que a ausência de carta de preposição não configura irregularidade. O Ministro Relator Aloysio Corrêa da Veiga observou “que não existe previsão legal quanto à obrigatoriedade da apresentação, pelo demandado, de documento formal outorgando ao preposto poderes para representa-lo em juízo, tratando-se, na realidade, de uma prática forense.” Afastando, dessa forma, a pena de confissão aplicada pelo Juízo de primeiro grau ao reclamado e mantida no TRT da 15ª Região, para devolver o processo à Vara de origem para realização da instrução e julgamento, fundamentando que a decisão de aplicação da pena de confissão, devido à ausência da carta de preposição, configura cerceamento de defesa, nos moldes do artigo 5º, inciso LV da Constituição Federal.

Vejamos a respectiva ementa:

**RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEIO DE DEFESA. CARTA DE PREPOSIÇÃO. AUSÊNCIA. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. PENA DE CONFISSÃO FICTA.** Inexistindo previsão legal quanto à comprovação formal de investidura de preposto pelo empregador, impõe-se que a não observância da formalidade, por si só, não importa a decretação de irregularidade de representação, não acarretando, conseqüentemente, os efeitos do art. 844 da CLT. Entendimento contrário

---

<sup>16</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 5. ed. LTR. 2012. p. 512.

importa cerceamento do direito constitucional à ampla defesa. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1300005920035150093 130000-59.2003.5.15.0093, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 25/03/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/04/2009)

Em recente decisão, o Tribunal Superior do Trabalho ratificou o entendimento exposto, conforme podemos observar na seguinte ementa:

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 - NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. JUNTADA EXTEMPORÂNEA DE CARTA DE PREPOSIÇÃO - CONFISSÃO FICTA.** Não havendo obrigatoriedade da apresentação de carta de preposição, carece de amparo legal a aplicação de revelia ou confissão à Reclamada pela sua não juntada no prazo fixado, configurando-se o cerceamento do seu direito de defesa. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 104988020145030027 - Data de Julgamento: 25/11/2015, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

## 2.2 – A EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO

Verificamos que o empregador, ao ser demandado na Justiça do Trabalho, poderá fazer-se substituir no comparecimento à audiência, pelo gerente ou por preposto que tenha conhecimento dos fatos, conforme o §1º do artigo 843 da CLT.

Interpretando o referido dispositivo legal, a Seção de Dissídios Individuais I do TST editou, em maio de 1997, a Orientação Jurisprudencial nº 99 que estabeleceu o entendimento de que o preposto na seara trabalhista deve ser, necessariamente, empregado do empregador. *In verbis*:

OJ 99 SDI I – 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.

Alguns anos mais tarde, ratificando esse entendimento, o TST converteu a supracitada Orientação Jurisprudencial na Súmula 377 da referida Corte, que atualmente possui a seguinte redação:

**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.

Dessa forma, consolidou-se na alta Corte trabalhista o entendimento da necessidade de o preposto que substitua o empregador em audiência, com exceção da reclamação em face de empregador doméstico ou micro e pequena empresa, ser empregado da parte reclamada, nos moldes do artigo 2º e 3º da CLT.

O motivo preponderante que fundamentou a interpretação do TST sobre o §1º do artigo 843 da CLT e justificou a edição da referida Súmula 377, foi o de impedir a chamada “indústria de prepostos”, ou seja, coibir que as empresas contratassem verdadeiros profissionais especializados em atuar em audiências que não tivessem relação alguma com o empregador ou com as questões discutidas no processo, o que dificultaria o Juízo no esclarecimento dos fatos e na busca da verdade real.

No entanto, em que pese a tentativa do TST de pacificar a discussão, exigindo do preposto a qualidade de empregado, os questionamentos e divergências permanecem vivos tanto na doutrina quanto na jurisprudência, conforme passaremos a estudar.

### 2.3 – CORRENTE FAVORÁVEL À CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO

A doutrina que reconhece a necessidade de o preposto possuir vínculo de emprego com o empregador, concordando com a imposição estabelecida na Súmula 377 do TST, fundamenta essa posição em determinados aspectos: a) necessidade efetiva de o preposto conhecer os fatos que se passam na empresa; b) no princípio da oralidade; c) na busca da verdade real, uma vez que o preposto empregado tem potencialmente maiores possibilidades de relatar a realidade do contrato de trabalho; d) evitar a “indústria” de prepostos profissionais; e) moralização do processo do trabalho; e f) impedir o exercício da advocacia por quem não é advogado.<sup>17</sup>

Nesse sentido, o ilustre Wagner D. Giglio em sua respeitada obra de Direito Processual do Trabalho leciona que “nada obstante, a faculdade atribuída às partes, no processo trabalhista, de comparecer em juízo, requerer e seguir o processo, sem advogado, impede, em princípio, a admissão de qualquer pessoa como preposto, vez que essa prática daria lugar à “indústria de prepostos”, isto é, à proliferação de elementos que, não sendo advogados, se especializariam em exercer a função de representantes de empregadores, na Justiça do Trabalho. E o exercício da atividade privativa de advogados, sem habilitação legal, constitui contravenção penal (Lei das Contravenções, art. 47). Esta é a razão fundamental, no nosso entender, de se exigir, como regra, que o preposto seja empregado de quem o nomeou.”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> SCHIAVI, Mauro. op. cit., p. 515.

<sup>18</sup> GIGLIO, Wagner D. op. cit. p. 197.

Corroborando com o mesmo pensamento Amauri Mascaro Nascimento ao afirmar que “tudo indica que a qualidade de empregado é condição precípua ao conceito de preposto. [...]. Portanto, prevalece, na jurisprudência da mais alta Corte Trabalhista a diretriz segundo a qual preposto deve ser empregado.”<sup>19</sup>

Valentin Carrion compartilhando do mesmo entendimento afirma que “a representação da pessoa jurídica por preposto em audiência, exige (em virtude de interpretação jurisprudencial) que este seja sócio, diretor ou empregado da representada.”<sup>20</sup>

E concluindo e consolidando as interpretações expostas pelos ilustres doutrinadores supracitados, Schiavi observa que “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. Por isso concordamos com a Súmula 377 do C. TST, pois propicia que o Juiz do Trabalho possa potencialmente, conhecer melhor a realidade do contrato de trabalho, uma vez que de suma importância o depoimento pessoal da parte para o processo, que acima de tudo, é um “processo de partes”. Além disso, moraliza o processo, evitando o ingresso de *prepostos profissionais* que, ao invés de esclarecer os fatos,

---

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit., p. 396.

<sup>20</sup> CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. P. 685.

vem a juízo com a preocupação precípua de defender os interesses do empregador.”<sup>21</sup>

Pois bem, verificamos que os respeitados autores fundamentam suas posições favoráveis à aplicação da condição de empregado ao preposto, no aspecto de que ele revestido das características do vínculo laboral possuiria, em tese, melhores condições de elucidar os fatos em Juízo e assim, contribuir na busca da verdade real.

Por outro lado, a condição de preposto empregado evitaria o inconveniente do “preposto profissional” que dificulta o objetivo da conciliação e usurpa, de certa forma, a função do advogado.

Passemos agora a observar decisões de diferentes Tribunais Regionais que vão ao encontro do estabelecido na Súmula 377 do TST:

**PREPOSTO. EMPREGADO.** Intimado o preposto a apresentar a CTPS, em cinco dias, para provar sua condição de empregado, sob pena de revelia e confissão, e, não atendido o comando judicial, outra solução não resta senão a declaração da revelia. A nova redação da Súmula 377 do C.TST faz expressa menção da necessidade de ter o preposto a condição de empregado. (TRT-1 - RO: 00013042920125010206 RJ, Relator: Jorge Orlando Sereno Ramos, Data de Julgamento: 18/11/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: 03/12/2014)

---

<sup>21</sup> SCHIAVI, Mauro. op. cit., p. 517.

**PREPOSTO. EX-SÓCIO NA DATA DA AUDIÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO DAS RECLAMADAS.**

**REVELIA CONFIGURADA.** É patente que nesta Justiça Especializada, a reclamada, como empregadora, deve se fazer presente em audiência por seu representante legal ou qualquer de seus empregados, nos moldes da Súmula 377, do C. TST. No caso dos autos, ficou evidenciado que o preposto não figurava no quadro societário na ocasião de qualquer das audiências realizadas e nem como empregado das reclamadas. A falta de vínculo do preposto e a irregularidade da representação se tem por configurada, o que deságua por conseguinte na revelia das reclamadas. (TRT-2 - RO: 00025622320125020311 SP 00025622320125020311 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 24/03/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 10/04/2015)

**PREPOSTO. NÃO COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO DA RECLAMADA. REVELIA.**

Não comprovado que o preposto que compareceu à audiência ostentava a condição de empregado da empresa reclamada, é lícito o pronunciamento da revelia da ré. Corroborando este entendimento, a Súmula 377 do TST dispõe que “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. (TRT-5 – Rec. Ord: 00012674120145050102 BA 0001267-41.2014.5.05.0102, Relator: ANA LÚCIA BEZERRA SILVA, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 27/07/2015.)

**PREPOSTO. CONDIÇÃO DE EMPREGADO. EXIGÊNCIA.** A jurisprudência dominante pacificou entendimento na Súmula 377 do TST de que o preposto deve ser, necessariamente, empregado da reclamada. O descumprimento de tal requisito importa no reconhecimento da ausência da ré em audiência, o que, aliado ao entendimento da Súmula 122 do TST, acarreta na aplicação da revelia e confissão à reclamada. Confessando o preposto da ré não ter a condição de empregado e sendo ré uma grande empresa, forçoso o reconhecimento da revelia e da confissão. (TRT-12 - RO: 00014256220145120018 SC 0001425-62.2014.5.12.0018, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 05/08/2015)

**PREPOSTO NÃO EMPREGADO DA RECLAMADA. REVELIA.** A teor da Súmula nº 377 do TST "exceto quanto à reclamação de empregado doméstico ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente por empregado do reclamado". In casu, o próprio preposto presente à audiência inaugural deixou claro que não era empregado da reclamada. Logo, não há que se falar em ofensa ao contraditório e à ampla defesa da reclamada, diante da inobservância do entendimento acima sumulado. (TRT-16 00177188420145160022 0017718-84.2014.5.16.0022, Relator: MARCIA ANDREA FARIAS DA SILVA, Data de Publicação: 10/11/2015)

**REVELIA. PREPOSTA. QUALIFICAÇÃO DE EMPREGADO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.** Impera no processo laboral o princípio da

primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual há que se considerar, para todos os efeitos, existente o contrato de emprego, ainda que ausente o registro formal, desde que as circunstâncias fáticas revelem presentes os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, condição que se consolidou entre réu e preposta. Assim, havendo prova de que a preposta, ainda que sem registro em sua CTPS, mantinha vínculo empregatício com o demandado, há que se tomar por satisfeitos os requisitos do art. 843, § 1º da CLT e da Súmula n. 377 do TST e, conseqüentemente, ter-se por elidida a revelia aplicada ao réu. Recurso do demandado ao qual se dá provimento. (TRT-23 - RO: 1243200906623008 MT 01243.2009.066.23.00-8, Relator: DESEMBARGADORA BEATRIZ THEODORO, Data de Julgamento: 25/01/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/01/2012)

Da análise das ementas acima transcritas, podemos extrair que diferentes Tribunais Regionais compartilham do entendimento consagrado na Súmula 377 do TST e exigem do preposto do empregador a condição de empregado.

## 2.4 – CORRENTE CONTRÁRIA À CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO

Parte da doutrina não corrobora com o entendimento de que o preposto deva ser necessariamente empregado da parte reclamada e considera equivocada a disposição contida na Súmula 377 do TST.

Os principais argumentos utilizados para sustentar a desnecessidade da condição de preposto empregado são: a) falta de previsão legal, pois o art. 843, § 1º, da CLT não exige que o preposto seja empregado; b) obstar o acesso à justiça do empregador, que não pode nomear empregado para representa-lo em juízo; c) pessoa próxima ao empregador pode conhecer com maior riqueza de detalhes os fatos da relação do que um empregado; d) risco exclusivo do empregador em nomear preposto que não saiba dos fatos,<sup>22</sup> e) usurpação do poder de legislar pelo judiciário, já que a Súmula 377 do TST cria obrigação que a lei não impõe; f) óbice aos princípios da ampla defesa e contraditório; g) não coíbe a formação dos “prepostos profissionais”, já que na prática diversas empresas possuem funcionários exclusivos para esse fim; h) o preposto não exerce a atividade de advogado, mas apenas substitui o empregador na audiência e pratica os atos que poderiam ser exercidos por ele pessoalmente.

Assim observa o magistrado Sergio Pinto Martins: “ Não está escrito no § 1º do art. 843 da CLT que o preposto tenha que ser empregado, pois ele emprega a expressão “qualquer outro preposto”, não mencionando que deve haver relação de

---

<sup>22</sup> SCHIAVI, Mauro. op. cit., p. 513

emprego entre essa pessoa e a empresa. O preposto vem a ser um substituto e não é sinônimo de empregado. [...] O requisito básico nesses casos é que o preponente possa ser substituído por outra pessoa, para certos atos. É o que deveria ser observado no processo do trabalho, pois o único requisito que a CLT exige do preposto é que tenha conhecimento do fato, pois suas declarações obrigarão o preponente. Só o empregador poderá nomear o preposto, em razão de ter confiança irrestrita nessa pessoa, arcando assim, com os atos por ela praticados. Nota-se, dessa forma, que o preposto não precisaria ser empregado, podendo o empregador ser substituído por qualquer pessoa, desde que ela tenha conhecimento dos fatos, inclusive por meio de terceiros, não necessitando tê-los presenciado. Se a lei não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo. [...] Argumenta-se que nesse caso estaria sendo instituída a indústria dos prepostos, mas o que se verifica na prática é que aqueles prepostos de grandes empresas, que sempre vão à justiça do trabalho, já o são de maneira profissional, pois sempre compareceram à Vara do trabalho. ”<sup>23</sup>

No mesmo diapasão Amador Paes de Almeida citando Isis de Almeida afirma que “o reclamado é substituído pelo gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e nosso entendimento sempre foi de que, na falta do gerente, o preposto seria qualquer pessoa vinculada à empresa, para ter conhecimento do fato da reclamação e por ela credenciando, no feito. Não importa a existência de uma relação de emprego, pois a lei não a tornou indispensável expressamente, e preposto é aquele que assim for constituído pelo empregador, exigindo-se tão-somente que tenha conhecimento do fato.” <sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 279.

<sup>24</sup> ALMEIDA, Amador Paes de. op. cit., p. 203.

No mesmo sentido, complementa o pensamento Melchíades Rodrigues Martins: “[...] ainda que o legislador tivesse objetivado que o preposto seja empregado para representar o reclamado, tal fato não foi mencionado na regra normativa, e onde a lei não distingue não cabe ao intérprete distingui-la, sobretudo quando está em jogo direitos dos mais lúdicos que é a defesa ampla e o contraditório que são garantias asseguradas pela Carta Magna (art. 5º. LV). Importante também assinalar que o jurista há de ter sempre diante dos olhos o fim da lei, o resultado que quer alcançar na atuação prática; a lei é um ordenamento de proteção que entende satisfazer certas necessidades, e deve interpretar-se no sentido que melhor responda a essa finalidade, e portanto, em plenitude que assegure tal tutela. E a finalidade posta no parágrafo único do artigo 843 da CLT, é no sentido de que o empregador compareça à audiência para se defender, ou então que nomeie o seu representante que tenha conhecimento dos fatos sobre os quais versam o litígio, o qual falará em seu nome e se obrigará pelas suas declarações.”<sup>25</sup>

Verificamos, dessa forma, que os argumentos utilizados pelos respeitados autores, se baseiam, primeiramente, na ausência expressa de tal obrigação na letra da lei, pois nada diz o artigo 843 da CLT, sobre essa condição, e, ainda, utiliza-se o legislador da expressão “ qualquer outro preposto” em clara evidencia que de outra forma não queria dispor. Em segundo lugar, realizando a análise da intenção do legislador na concepção da lei, entende os autores, que, simplesmente, buscou-se possibilitar ao empregador que não pode comparecer à audiência a prerrogativa de ser substituído neste ato e exercer o seu direito ao contraditório e à ampla defesa. E por fim, os motivos justificadores da edição da Súmula 377 pelo TST foram

---

<sup>25</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. op. cit., p. 57.

baseados na necessidade de coibir a formação da “indústria de prepostos”, não coaduna com a realidade vivenciada diariamente na Justiça do Trabalho. Verificamos a atuação de empregados contratados pelas empresas para exercer exclusivamente a função de preposto, se inteirando, muitas vezes, minutos antes da audiência, das questões que envolvem a lide.

Passemos agora a observar decisões de diversos Tribunais que vão ao encontro dos argumentos expostos:

**REVELIA E CONFISSÃO. PREPOSTO. CONDIÇÃO DE EMPREGADO. DESNECESSIDADE EM FACE DA EXIGÊNCIA LEGAL DE CONHECIMENTO DOS FATOS. SÚMULA 377 DO TST. NÃO OCORRÊNCIA.** Tem legitimidade para comparecer à audiência o preposto da reclamada, seja ou não empregado desta, em virtude do disposto na OJ 377, da SDI -1, pois o que a lei exige é que se tenha conhecimento dos fatos, constituindo-se fator de risco para o empregador a apresentação de preposto a ele não vinculado por força de relação de emprego. (TRT-15 - RO: 36181 SP 036181/2012, Relator: LUÍS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA, Data de Publicação: 25/05/2012)

**PREPOSTO EMPREGADO. DESNECESSIDADE.** Com a vigência do Código Civil de 2002, não se pode mais estabelecer a condição de que o preposto seja empregado, nos termos da jurisprudência do TST, súmula nº 377. Uma vez disciplinada a matéria por lei, não faz mais sentido determinar uma restrição jurisprudencial onde a lei não a impôs. (TRT-5 - RECORD:

2665020105050461 BA 0000266-50.2010.5.05.04612<sup>a</sup>. TURMA, Data de Publicação: DJ 28/01/2011)

**PREPOSTO. CONDIÇÃO DE EMPREGADO. DESNECESSIDADE.** O artigo 843, parágrafo primeiro, da CLT permite ao empregador fazer-se representar por preposto que tenha conhecimento dos fatos, nada mencionando quanto à necessidade de deter tal pessoa a condição de empregado. Assim, não cabe a declaração de confissão da ré pelo fato de ter se feito representar na audiência por contador que não mantém com ela vinculação de emprego. (TRT-12 - RO: 00716200800312006 SC 00716-2008-003-12-00-6, Relator: MIRNA ULIANO BERTOLDI, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 17/08/2009)

**PREPOSTO EMPREGADO. NÃO EXIGÊNCIA.** O § 1º do artigo 843 da CLT exige tão somente que o preposto tenha ciência dos fatos sobre os quais deverá depor, não fazendo qualquer menção à condição obrigatória de empregado. Assim, a despeito do que contido na Súmula 377, não cabe ao intérprete estabelecer uma distinção em nenhum momento pretendida pelo legislador. (TRT-1 - RO: 1034000520075010043 RJ, Relator: Jose Nascimento Araújo Netto, Data de Julgamento: 13/11/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 07-12-2012)

**REVELIA E CONFISSÃO. PREPOSTO EMPREGADO. ADVOGADA DA RECLAMADA PRESENTE À AUDIÊNCIA.** Não obstante o disposto na Súmula 377 do C. TST, sendo o preposto integrante do Conselho Fiscal da

Fundação e a advogada presente à audiência munida de contestação, resta configurado o ânimo de defesa e afastam os efeitos da revelia e confissão decretadas. (TRT-2 - RO: 4682820125020 SP 00004682820125020077 A28, Relator: NELSON NAZAR, Data de Julgamento: 03/09/2013, 3ª TURMA, Data de Publicação: 10/09/2013)

**ENTIDADE SINDICAL. REPRESENTAÇÃO EM AUDIÊNCIA. PREPOSTO EMPREGADO.** Não se tratando de demanda fundada em relação empregatícia, mas sim de ação de cobrança de contribuições movida por entidade sindical em face de empresa componente da categoria econômica, a representação processual segue o disposto no art. 522, § 3º, da CLT. Nesta hipótese, equivale a carta de preposição apresentada ao mandato outorgado pelo Presidente do sindicato, na forma prevista pelo dispositivo legal em comento. (TRT-4 - RO: 00011940720125040801 RS 0001194-07.2012.5.04.0801, Relator: MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 23/01/2013, 1ª Vara do Trabalho de Uruguaiana)

Observamos nas decisões acima reproduzidas que o entendimento do Egrégio TST, consubstanciado na Súmula 377, pelo qual o preposto deve ser empregado da parte reclamada, não é pacífico nas instâncias inferiores e possui fortes argumentos contrários à sua aplicação.

## 2.5 – PROJETO DE LEI 1666/07

O Legislador, diante das divergências jurisprudenciais que até hoje envolvem o tema, tentou pacificar a discussão por meio do Projeto de Lei 1666/07 apresentado pelo então deputado Eliene Lima (PP-MT), que previa a alteração do §1º do artigo 843 da CLT, para estabelecer a exigência de o preposto ser empregado da reclamada, exceto nas hipóteses que especifica. In verbis:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - O §1º do Art. 843 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 843 [...] - §1º É facultado ao empregador fazer-se **substituir por um de seus empregados** que tenha conhecimento do fato e cujas declarações obrigarão o reclamado, observando-se as seguintes hipóteses excepcionais:

- i) Quando a empresa reclamada integrar grupo econômico o preposto poderá ser empregado de qualquer empresa componente do referido grupo;
- ii) Quando a empresa reclamada, ainda que legalmente ativa, comprovar não possuir empregado por ocasião da sessão de audiência, qualquer outra pessoa poderá ser constituída como sua preposta.

Verificamos que a proposta de alteração do referido artigo da CLT modificava a atual redação que permite o empregador ser substituído em audiência “pelo

gerente ou qualquer outro preposto, que tenha conhecimento do fato” para constar “um de seus empregados que tenha conhecimento do fato”, estabelecendo, desse modo, um ponto final na discussão de que o preposto deve ou não ser empregado.

Ademais, as alterações contidas no Projeto de Lei traziam duas hipóteses de exceção: a primeira delas, diz respeito à empresa pertencente à grupo econômico, que poderia ser representada por preposto empregado de qualquer empresa. Nesse sentido destaca Sergio Pinto Martins que “é possível o preposto de uma das empresas do grupo econômico figurar como preposto das demais, pois o empregador é o grupo econômico, segundo a orientação do §2º do art. 2º da CLT.”<sup>26</sup> A segunda exceção previa que a empresa quando comprovasse não possuir empregados ativos, à data da audiência, poderia ser substituída por qualquer pessoa.

Da justificativa que acompanhou o texto do aludido Projeto destacamos:

“A exigência de que o preposto do empregador seja, obrigatoriamente, seu empregado parece-nos a medida mais lógica. No entanto, ainda existem opiniões divergentes, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, no sentido de que qualquer pessoa possa representar o empregador perante o Juízo trabalhista. Visando uniformizar esse entendimento, não dando margem a interpretações conflitantes, estamos apresentando o presente projeto, determinando que a substituição processual do empregador dar-se-á unicamente por um respectivo empregado. Somos da opinião que a

---

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 280.

proposição em análise representará um avanço na solução das lides trabalhistas, coadunando-se com as decisões majoritárias da Justiça do Trabalho, razão pela qual esperamos contar com o imprescindível apoio de nossos ilustres Pares para sua aprovação.”

A relatora do Projeto, deputada Gorete Pereira (PR-CE), defendeu a proposta afirmando que a atual redação da CLT gera interpretações divergentes e que o novo texto colocaria fim à discussão, na medida em que define a figura do preposto na Justiça do Trabalho.

Contudo, o referido Projeto que foi apresentado em agosto de 2007, apesar de aprovado na Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público e recebido parecer favorável da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, foi arquivado em janeiro de 2011, nos termos do artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, que estabelece que “finda a legislatura, arquivar-se-ão todas as proposições que no seu decurso tenham sido submetidas à deliberação da Câmara e ainda se encontrem em tramitação.”

## CAPÍTULO 3

### 3.1 – AS EXCEÇÕES À CONDIÇÃO DE PREPOSTO EMPREGADO

Ao mesmo tempo em que a Súmula 377 do E. TST estabeleceu a necessidade do vínculo empregatício entre preposto e empregador, previu, também, duas possibilidades excepcionais à regra geral. Vejamos:

**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. (negritamos)**

Dessa forma, primeiramente, temos que o empregador doméstico não necessita observar à condição de empregado para àquele que o substituir em audiência. Sobre o tema Amauri Mascaro leciona que “em se tratando de reclamação trabalhista de empregado doméstico, é inexigível a qualidade de empregado para quem se apresentar com preposto. A exceção resulta da natureza da legitimidade passiva nessas reclamações. Parte é a família ou a pessoa para a qual os serviços domésticos foram prestados.”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> NASIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 397.

O magistrado Schiavi complementa o pensamento afirmando que “quanto ao doméstico, o empregador na verdade é a entidade familiar. Desse modo, qualquer pessoa da família pode atuar como preposto. De outro lado, se houver outros empregados na residência, é conveniente que o empregado figure como preposto.”<sup>28</sup>

Nesse sentido, a seguinte decisão do TRT da 2ª Região:

**EMPREGADOR DOMÉSTICO. PREPOSTO.** Valida a representação processual de empregador doméstico que delega a administração de seu lar a terceiros, pela pessoa contratada para esse fim, ainda que não registrada, uma vez que substitui o próprio empregador. A teor do disposto no artigo 843, parágrafo 1º da CLT, a única exigência é o conhecimento dos fatos contenciosos. (TRT-2 - RO: 511420125020 SP 00000511420125020065 A28, Relator: ROSA MARIA VILLA, Data de Julgamento: 31/07/2013, 2ª TURMA, Data de Publicação: 07/08/2013)

Da mesma forma, o empregador que possui a qualidade de microempresa ou pequeno empresário, também está excluído da exigência de nomear preposto empregado, nos termos do art. 54 da Lei Complementar n. 123 de 14/12/06, que assim dispõe:

“É facultado ao empregador de microempresa ou empresa de pequeno porte a fazer-se substituir ou representar perante a Justiça do Trabalho por

---

<sup>28</sup> SCHIAVI, Mauro. op. cit., p. 517.

terceiros que conheçam dos fatos, ainda que não possuam vínculo trabalhista ou societário.”

A referida Lei Complementar, quando da sua promulgação, fez com que o E. TST realizasse a alteração da Súmula 377 para observar o estabelecido na nova Lei. O objetivo principal foi o de simplificar o acesso dessas empresas à Justiça do Trabalho, eis que, geralmente, possuem número reduzido de empregados, necessitando, assim, de maior celeridade e informalidade.

Vejamos a seguinte Ementa:

**RECURSO DE REVISTA - REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL DOS RECLAMADOS - PESSOAS FÍSICAS E PRODUTORES RURAIS - PREPOSTO - CONDIÇÃO DE EMPREGADO - DESNECESSIDADE.** Em regra, o preposto do reclamado em audiência deve ser seu empregado. Todavia, em determinadas situações, como no caso do micro e pequeno empresário e do empregador doméstico, tal exigência é incompatível com a realidade fática e deve ser mitigada. No caso dos autos, os reclamados consistem em pessoas físicas e pequenos produtores rurais, que conduzem pessoalmente o seu empreendimento, não sendo razoável exigir dos reclamados a sua representação processual por meio de preposto empregado, mesmo porque não se há notícia nos autos da existência de outros empregados em condições de lhe representar. Logo, tem-se que os reclamados foram regularmente representados em audiência, sendo descabida a aplicação da revelia e da pena de confissão ficta. Incide a

Súmula nº 377 do TST." (RR-1390-60.2011.5.09.0093, 7ª Turma, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, julgado em 12/03/2014).

Ademais, o administrador judicial, também pode nomear preposto, que não necessita ser empregado, para representar a massa falida, uma vez que a massa pode não ter empregados ou não possa deixar de dar continuidade aos negócios da falência estando em diversas audiências na mesma data. O sindicato será representado na audiência por seus diretores ou delegados sindicais. É possível, também, que o empregado do condomínio represente este.<sup>29</sup>

Encontramos divergências quanto à preposição nos pleitos que não envolvam relação de emprego (EC. n.45/04), parte da doutrina defende que nesses casos seria dispensada a condição de empregado do preposto, já que não estaria em discussão fatos relacionados ao vínculo laboral, necessitando apenas o conhecimento dos fatos.

Da mesma forma, reside divergência quanto à atuação do preposto em casos de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se seria ou não aceitável que um preposto vinculado a qualquer das empresas, pudesse representar as demais.

Na opinião do magistrado Schiavi “quando estiverem no polo passivo, várias empresas do mesmo grupo econômico, pensamos, a despeito de opiniões em sentido contrário, poderão, se fazer representar por um único preposto, uma vez que

---

<sup>29</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 280 e 281.

o grupo econômico é considerado empregador único, nos termos da Súmula n. 129 do C. TST.”<sup>30</sup>

Martins corrobora o entendimento de Schiavi afirmando que “é possível o preposto de uma das empresas do grupo econômico figurar como preposto das demais, pois o empregador é o grupo econômico, segundo a orientação do §2º do art. 2º da CLT.”<sup>31</sup>

Por fim, o advogado, atuando no mesmo processo, não pode funcionar como preposto, vez que fere o Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil. Nesse sentido Almeida:<sup>32</sup>

“O advogado preposto não é admitido, *ex vi* do disposto no art. 3º do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994:

“É defeso ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador ou cliente.”

---

<sup>30</sup> SCHIAVI, Mauro. op. cit., p. 518.

<sup>31</sup> MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 280.

<sup>32</sup> ALMEIDA, Amador Paes de. op. cit., p. 204.

### 3.2 – AS CONSEQUÊNCIAS DO PREPOSTO NÃO EMPREGADO PARA O PROCESSO DO TRABALHO

O artigo 844 da CLT preceitua que “O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, **e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.**” (negritamos)

Interpretando o referido dispositivo legal, o E. TST editou a Súmula 122 no seguinte sentido:

**SÚMULA nº 122 DO TST - REVELIA. ATESTADO MÉDICO.** 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.

Considerando os supracitados dispositivos, bem como o artigo 843, §1º da CLT e a Súmula 377 do TST, a jurisprudência dominante tem entendido que comparecendo à audiência, preposto que não possua vínculo de emprego com o empregador, salvo se empregado doméstico ou microempresa, fica caracterizada a revelia e confissão quanto à matéria de fato, ou seja, aplica-se ao comparecimento à audiência do preposto sem vínculo empregatício, o mesmo que o não comparecimento da parte em audiência.

Nesse sentido, passemos a observar a seguinte decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

**RECURSO DE REVISTA - PREPOSTO NÃO EMPREGADO - REVELIA E PENA DE CONFISSÃO FICTA - SÚMULA Nº 377 DO TST.** O Tribunal de origem, mesmo considerando que o preposto não era empregado da reclamada, afastou a revelia aplicada na sentença, entendendo demonstrado o ânimo de defesa na hipótese, tendo em vista a apresentação de contestação pela reclamada. O teor da decisão regional atrita com o da Súmula nº 377 da jurisprudência desta Corte, verbis: - 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. Consoante razões da Súmula nº 122 do TST, a presença do advogado munido de procuração e de defesa escrita não afasta a revelia, que se declara diante da ausência de representante regular da reclamada. Nessa hipótese, inadmissível a juntada aos autos de defesa escrita e dos documentos que a acompanham. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 12377320125090325, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 04/06/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2014).

No entanto, em que pese a corrente majoritária decidir no sentido da aplicação da revelia e confissão ficta da parte que se fez substituir por preposto não empregado, parte da doutrina entende que, nesses casos, correto seria, apenas a decretação da confissão ficta, afastando a revelia.

Bem assevera, nesse sentido, Valentin Carrion que “comparecendo o advogado da parte ou mesmo qualquer pessoa com a contestação assinada pelo réu (ius postulandi. v. art. 791 da CLT) inexistente revelia; decisões isoladas, mas acertadas, admitem a presença do advogado para elidir a revelia (não a confissão), por constituir tal ato evidente manifestação de ânimo de defesa, que se coaduna com um dos grandes direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988, art. 5º, LV.”<sup>33</sup>

Nesse sentido:

**REVELIA E CONFISSAO FICTA. AUSÊNCIA DE PREPOSTO.**

**APRESENTAÇÃO DE DEFESA** - A revelia se traduz na ausência de ânimo de defesa, sendo certo que, a ausência do preposto da ré somente pode gerar a aplicação da pena de confissão ficta, restando indevida a não aceitação da defesa escrita e documentos apresentados por advogado regularmente constituído nos autos, quando da realização da audiência de instrução e julgamento. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-2 - RECORD: 1314200831902003 SP 01314-2008-319-02-00-3, Relator: LILIAN LYGIA ORTEGA MAZZEU, Data de Julgamento: 02/09/2009, 8ª TURMA, Data de Publicação: 15/09/2009)

De todo modo, a confissão ficta é meio de prova a ser analisada pelo Juiz diante do contexto probatório, não implicando presunção absoluta da veracidade dos

---

<sup>33</sup> CARRION, Valentin. op. cit., p. 656.

fatos, que podem ser infirmados por outros elementos de convicção existentes nos autos.

Não obstante, verificamos na jurisprudência a relativização do entendimento consubstanciado na Súmula 377 do TST para que sua aplicação, apesar de não ser vinculante, não seja demasiadamente genérica, e deva ser analisada no contexto de cada processo. Vejamos:

**PREPOSTO NÃO EMPREGADO. REVELIA E CONFISSÃO.** Pretende o autor seja a ré declarada revel e confessa quanto à matéria fática, ao argumento de que o preposto nomeado não é empregado desta. Apega-se à Súmula 377 do TST. Observo, de plano, de que revelia não se cogitaria mesmo, pois houve a presença da reclamada em audiência. Discute-se apenas a confissão ficta. Com efeito, a exigência legal é de que o preposto tenha conhecimento dos fatos – art. 843, §1º da CLT. A lei não impõe seja o preposto empregado. É verdade que a jurisprudência se inclinou no sentido de exigir tal condição, muito em função dos ditos “prepostos profissionais”, alheios à realidade da empresa e aos fatos discutidos no processo. Aqui, todavia, a realidade é outra. O autor é pastor e pretende a declaração de vínculo empregatício com a ré, uma igreja. A nomeação de um pastor como preposto parece atender ao fim colimado, nada justificando a observação cega de texto genérico de súmula. Nada existe a ser reparado. (TRT 2ª R. – PROC: 0168700-29.2009.5.02.0361 – 1ª T. Rel. Maria Inês Moura S. A. da Cunha – Publicado em 22/07/2011)

## CONCLUSÃO

Diante dos estudos realizados, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, acerca da necessidade de o preposto ser empregado do seu proponente para representá-lo em Juízo trabalhista, alcançamos as seguintes considerações:

Analisando, gramaticalmente, o §1º do artigo 843 da CLT, não verificamos a imposição de que o preposto deva possuir o vínculo de emprego com o empregador, bastando, tão somente, que conheça dos fatos discutidos na reclamatória.

Ainda que se busque a intenção do legislador na concepção da referida norma, parece-nos que o seu único objetivo foi o de simplificar a representação do empregador em Juízo, considerando o ônus que recairia sobre os seus negócios sempre que precisasse se ausentar para comparecer às audiências, ou mesmo, na dificuldade de comparecer pessoalmente, os sócios ou gerentes, nos casos de grandes empresas que possuem elevado número de demandas.

O Tribunal Superior do Trabalho, buscando uniformizar o entendimento jurisprudencial, preceituou em sua Súmula 377 de modo diverso, e estabeleceu que, com exceção do empregador doméstico, microempresa ou empresa de pequeno porte, é necessário que o preposto seja empregado da parte que representa.

Entendemos que o E. TST acabou criando uma obrigação ao empregador que a lei não exige e, desse modo, legislou sobre a matéria, função que não é de sua

competência, ou seja, se a lei não impôs que o preposto seja empregado, não cabe ao intérprete fazê-lo.

De todo modo, as Súmulas e Orientações Jurisprudências do E. TST não vinculam as instâncias inferiores, bastando ao julgador expor as suas razões de decidir, de fato ou de direito, conforme observamos em inúmeros julgados que adotam posicionamento contrário a Sumula 377 do TST.

Pensamos, ainda, que a referida Súmula fere o direito do empregador ao contraditório e à ampla defesa, agindo contrariamente ao princípio da proteção ao trabalhador, pois estabelece regra de proteção ao empregador.

Defendemos que o empregador possa escolher aquele que irá representá-lo em audiência da maneira que julgar conveniente, pois é dele o risco de sucumbir no pleito, se porventura nomear pessoa que não se posicione sobre os fatos conforme ele mesmo o faria.

Os próprios fundamentos que subsidiaram a edição da Súmula 377 não se mostram capazes de infirmá-la, uma vez que o objetivo de coibir os chamados “prepostos profissionais” não foi atingido.

Verificamos no dia-a-dia da Justiça do Trabalho a atuação dos referidos prepostos profissionais, que possuem vínculo de emprego com as empresas e são treinados para exercer a função de substituir o empregador em audiência.

Da mesma forma, o argumento de que esses prepostos dificultam a composição das partes não se coaduna com o que vemos na prática, pois o preposto que está habituado a atuar em audiências está muito mais sensível a apurar os riscos que aquela demanda pode acarretar ao empregado e, portanto, concluir e colaborar com a conciliação.

Na mesma seara, o argumento de que aceitar qualquer pessoa como preposta seria abrir uma porta para o exercício da advocacia por pessoas que não são advogados, não é suficiente, uma vez que a atuação do preposto está restrita aos atos de audiência que poderiam ser realizados pelo próprio proponente, não se confundindo com a atuação do advogado, que é significativamente mais complexa e alcança fases do processo que o preposto não está habilitado para atuar.

Por todo o exposto, entendemos que o preposto não necessita ser empregado do empregador para representá-lo em audiências trabalhistas e que o preceito estabelecido na Súmula 377 do E. TST está equivocado e deveria ser revogado, pois viola os princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório, bem como, está em desacordo com os princípios da proteção ao trabalhador, celeridade, oralidade e simplicidade, que norteiam o Processo do Trabalho.

**BIBLIOGRAFIA**

ALMEIDA, Amador Paes de. Curso Prático de Processo do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ALMEIDA, Ísis de. Manual de Direito Processual do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2002.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do Trabalho. 16. Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. O preposto e a Representação do Empregador em Juízo Trabalhista e Órgãos Administrativos. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012

SAAD, Eduardo Gabriel. Curso de Direito Processual do Trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2008.

Dicionário da Língua Portuguesa. São Paulo: Universo, 1992.