



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
TATIANE SILVA DO NASCIMENTO

O PAPEL DO PREPOSTO NO PROCESSO DO TRABALHO

São José
2019

TATIANE SILVA DO NASCIMENTO

O PAPEL DO PREPOSTO NO PROCESSO DO TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em **Curso de Especialização em Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho**, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em **Direito e Processo do Trabalho**.

Orientação: Prof. Patrícia Santos e Costa.

São José
2019

TATIANE SILVA DO NASCIMENTO

O PAPEL DO PREPOSTO NO PROCESSO DO TRABALHO

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

São José, 24 de julho de 2019.

Professor orientador: PATRÍCIA SANTOS E COSTA

Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Hernani Luiz Sobierajski.

Universidade do Sul de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me concedeu graça, força, sabedoria e fé para concluir esta especialização. Agradeço por me orientar nas escolhas, pois sei que queres o melhor para mim e que em Ti eu posso todas as coisas.

Agradeço aos meus pais Rosely e Walter, pois sem eles nada disso estaria se realizando. Agradeço por se preocuparem com meu futuro e por sempre me incentivarem a continuar em busca dos meus sonhos e objetivos e por me ensinarem a jamais desistir. Obrigada por sempre me incentivarem a me buscar qualificação e especialização na área que escolhi.

Ao meu marido Thiago Veiga que participou comigo ao longo desta especialização acadêmica. Agradeço por sempre me apoiar e sempre me mostrar que sou capaz.

Por fim, a Professora Patrícia Santos e Costa, que me orientou e auxiliou na conclusão deste trabalho, sem ela, também não seria possível concretizar este trabalho. Agradeço pelo tempo despedido e pelas dicas, orientações e correções.

RESUMO

O presente estudo monográfico tem como escopo analisar o papel do Preposto na Justiça do Trabalho. O tema é atual, importante e merece ser analisado, uma vez que as ações do Preposto trazem consequências processuais. O tema de pesquisa está diretamente relacionado com a busca em entender as atribuições e responsabilidades do Preposto no processo judicial trabalhista. As atribuições do preposto vão além de simplesmente comparecer em audiência e representar a empresa, devendo ser responsável por todos os passos do processo para que haja êxito na demanda. Será abordado o relato histórico do Direito do Trabalho e as Relações de Trabalho no Brasil e, o Direito Processual Trabalhista; as atribuições/afazeres do preposto; as obrigações do preposto; quem pode ser preposto para comparecer em juízo; o preposto antes e depois da Reforma Trabalhista e, por fim, o papel e a importância do preposto e as consequências das suas ações na audiência trabalhista. Estes assuntos serão abordados ao longo de 03 (três) capítulos. Por meio de pesquisa e estudos doutrinários a respeito do assunto, chegou-se a conclusões sobre qual o verdadeiro Papel do Preposto.

Palavras-Chave: Preposto. Representante do Empregador. Justiça do Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 BREVE RELATO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL.....	11
2.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).....	13
2.2. RELAÇÃO DE EMPREGO.....	15
3 DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA.....	19
3.1 DA AÇÃO.....	19
3.2. DO PROCESSO E PROCEDIMENTO.....	22
3.2.1. Pressupostos Processuais.....	22
3.2.1.1. Pressupostos processuais de existência.....	23
3.2.1.1.1. <i>Petição inicial, jurisdição e citação</i>	23
3.3. DO RECEBIMENTO DA CITAÇÃO PELO RECLAMADO.....	25
4 O PAPEL DO PREPOSTO NO PROCESSO DO TRABALHO.....	27
4.1. ATRIBUIÇÕES/AFAZERES DO PREPOSTO.....	27
4.2. OBRIGAÇÕES DO PREPOSTO.....	27
4.3. QUEM PODE SER PREPOSTO PARA COMPARECER EM JUÍZO.....	28
4.3.1. O Preposto Antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)	28
4.3.2. O Preposto Após Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).....	29
4.3.3. Advogado e Preposto Simultâneos.....	30
4.4. AUDIÊNCIA TRABALHISTA.....	31
4.4.1. O Papel e a Importância do Preposto na Audiência Trabalhista.....	32
4.4.2. Consequências das Ações do Preposto em Audiência.....	35
5 CONCLUSÃO.....	37
REFERÊNCIAS.....	40

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto o estudo sobre o Papel do Preposto na Justiça do Trabalho. Possui como objetivo avaliar e estudar o papel do preposto na Justiça do Trabalho, buscando entender suas atribuições e responsabilidades jurídicas, bem como, pesquisar quais as consequências de ações (ou a falta delas) do preposto no processo judicial.

É importante antes de adentrarmos ao assunto "Preposto", analisarmos de forma breve o relato histórico do Direito do Trabalho no Brasil e as Relações de Trabalho, para conhecermos como surgiram as leis trabalhistas e a Justiça do Trabalho, que são os pilares de toda e qualquer questão de cunho trabalhista.

Será abordado de início, no primeiro capítulo, um breve relato histórico do direito do trabalho e das relações de emprego no Brasil, onde será demonstrado que o direito laboral iniciou através de revoluções sociais no Brasil e no mundo, e como era compreendida a relação contratual entre empregador e empregado.

No capítulo seguinte, será analisado o Direito Processual do Trabalho. Analisar-se-á o que é o direito processual, quais seus requisitos, como se inicia o processo até o momento da citação ao Réu.

De início é necessária a provocação do judiciário por meio de uma petição inicial formulada pelo autor. Estando essa petição válida é determinada a citação do réu/reclamado. Porém, questiona-se, quais são esses requisitos?

Com o ingresso da ação judicial e conseqüente citação do réu/reclamado, se faz necessário o comparecimento das partes perante o juiz para prestar esclarecimentos/depoimento pessoal.

O autor sendo pessoa física, deverá comparecer pessoalmente, porém, e o empregador sendo pessoa jurídica? Como deve/pode ser representado em juízo? Por isso, o presente trabalho busca não apenas estudar o que é papel do preposto, mas quem pode ser preposto e suas atribuições/afazeres.

Diante disto, no capítulo subsequente, trataremos sobre as atribuições e afazeres do preposto, que não se restringe "apenas" ao comparecimento em audiência, uma vez que deve acompanhar todo o processo, bem como, suas obrigações e quem pode ser preposto para comparecer em juízo. A Reforma Trabalhista, trouxe mudanças quanto a qualidade do Preposto.

Por fim, destacamos efetivamente a sua importância na audiência trabalhista e quais as consequências das ações (ou falta dela) do preposto em audiência.

Quanto à Metodologia, foi empregado o método qualitativo, abordando além das questões conceituais, pesquisas doutrinárias, históricas e jurisprudenciais. Os procedimentos adotados foram pesquisas a obras doutrinárias, legislações e artigos relacionados ao tema para que fosse obtido o fim desejado.

2 BREVE RELATO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL

O primeiro dos direitos sociais a surgir foi o direito do trabalho, alavancando tantos outros direitos sociais, como aqueles que dizem respeito à saúde, educação, moradia, alimentação, segurança, lazer, previdência social etc. (MARTINEZ, 2016, p. 82).

O direito laboral e suas vertentes tiveram início com grandes revoluções sociais. Vejamos o que cita Martins Filho (2016, p. 32):

O Direito do Trabalho surgiu, concomitantemente, da luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da dignidade do trabalho humano, das condições em que se deve desenvolver e do que lhe corresponde em termos de retribuição pelo esforço produtivo, bem como de iniciativas como as do Papa Leão XIII de dedicar uma encíclica à questão social, a *Rerum Novarum* (1891), conclamando as autoridades civis e o empresariado a ofertarem condições dignas de trabalho ao operariado.

No mundo, a transformação laboral se iniciou no século XIX, no Brasil, essa transformação se iniciou apenas no final deste século. Podemos falar em direito do trabalho no Brasil, apenas e após a extinção da escravatura por meio da Lei Áurea em 1888. (MARTINS FILHO, 2016, p. 32).

Neste diapasão, vejamos o que cita Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 116):

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Podemos citar que os períodos de 1888 a 1930 foram significativos na evolução do Direito do Trabalho no Brasil. (DELGADO, 2017, p. 116).

Em 1891 após a libertação dos escravos e com a propagação do trabalho livre (assalariado), foi criado o primeiro dispositivo constitucional de direito social e proteção ao trabalho, ligada a liberdade de associação sem armas. (BASILE, 2012, p. 19).

Em 1911 foram criados os primeiros órgãos trabalhistas, chamados de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, instituídos pela Lei nº 1.637 de 05/11/1911, cujo objetivo era solucionar conflitos trabalhistas muito embora não tenham sido efetivamente implantados. Posteriormente, criou-se em São Paulo os Tribunais Rurais, pela Lei nº 1.869 de 10/10/1922, cujo Tribunal era composto por juiz de direito da comarca, um representante dos fazendeiros e outro dos trabalhadores. (SARAIVA, 2007, p. 24).

Em 1930 quando Getúlio Vargas chegou ao poder (por meio de um golpe de Estado com a ajuda dos militares, quando perdeu a eleição presidencial para Júlio Prestes), criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dos quais resultaram em vários decretos de cunho trabalhista. (BASILE, 2012, p. 19).

Em 1932 foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, os quais atuavam como órgãos administrativos, que julgavam os dissídios individuais e coletivas do trabalho, respectivamente. (SARAIVA, 2007, p. 24).

A Constituição de 1934 previu uma Justiça do Trabalho estruturada às JCs, Conselhos Regionais do Trabalho e ao CNT, tendo com isso, um caráter administrativo. A Constituição de 1937 previu as mesmas qualificações da Justiça do Trabalho, porém proibia direito de greve. (MARTINS FILHO, 2016, p. 210)

Vejamos o que cita Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 79):

No art. 139 instituiu a Justiça do Trabalho “para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados reguladas na legislação social”, apesar de a Constituição de 1934 já a ter previsto. A Justiça do Trabalho resulta de uma evolução que é iniciada com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criados em 1907 para decidir as controvérsias entre o trabalho e o capital, na prática sem qualquer ressonância. Seguiram-se as Comissões Mistas de Conciliação, de 1932, e até 1937 foram instaladas 38 comissões. Destinavam-se a tentar a composição entre os trabalhadores e os empregadores quanto aos conflitos coletivos. Para os conflitos individuais o Governo criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, em maior número, existindo, na mesma ocasião, 75 Juntas.

De acordo com Renato Saraiva (2007, p. 24), dois fatores foram decisivos e contribuíram para a implementação da Justiça do Trabalho no Brasil, que foram: o aparecimento das convenções coletivas do trabalho e, influência da doutrina Italiana, haja vista que nosso sistema copiou em vários aspectos a Carta del Lavoro, de Mussolini, 1927.

A Justiça do Trabalho surgiu somente em 1º de maio de 1939, com o Decreto lei nº 1.237, sendo instalada oficialmente em 1º de abril de 1941. Seus órgãos eram as Juntas e Conselhos Regionais do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho. Já em 1946, com uma nova constituição, a Justiça do Trabalho tinha um caráter jurisdicional, cujos Conselhos foram transformado em Tribunais (TRTs e TST), passando a integrar o Poder Judiciário. (NASCIMENTO, 2014, p. 79).

Em 1943 surgiu através do Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho, sendo a lei trabalhista central do Brasil, tratando de assuntos de Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. (DELGADO, 2017, p. 163).

Com a Constituição de 1946 foi instituído o direito de greve, repouso semanal remunerado e garante a estabilidade, renovando portanto, garantia dos trabalhadores. (BASILE, 2012, p. 20).

Com a Constituição da República de 1988 (CF/88), criou-se novas condições institucionais, culturais e jurídicas necessárias à superar a falta de efetividade do Direito Individual do Trabalho até então. A Constituição de 1988 aumentou a relevância das políticas públicas de inserção social e econômica, ao reforçar a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, através do Direito do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil. (DELGADO, 2017, p. 134).

Cita-se Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 135):

No Capítulo II, do Título II (arts. 6º até 11), a Constituição de 1988 insculpiu seus principais preceitos de natureza trabalhista. Nesse espectro de normas, ressaltam-se aquelas que favorecem o caminho da normatização autônoma, em especial: art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8º; art. 9º; art. 10 e, finalmente, art. 11. Todos são preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva. O inciso VI do artigo 7º autoriza, inclusive, em certa medida, a redução salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, dado que excepciona, nos casos de normas autônomas expressas contrárias, o princípio de irredutibilidade salarial. Embora este poder redutor não seja, evidentemente, ilimitado, nem deva ser exercido contrariamente aos fins sociais do Direito do Trabalho, sua presença denota a força conferida pela Constituição à negociação coletiva trabalhista(34).

Através da CF/88 os direitos sociais do trabalho tiveram ainda mais força e foram ampliados, garantindo novos direitos e assegurando outros já existentes. A CF/88 previu um capítulo "Direitos Sociais" no título "Direitos e Garantias Fundamentais" onde estão expostos todos os principais direitos e garantias dos trabalhadores, não podendo ser abolido nem por emenda constitucional. (BASILE, 2012, p. 20).

2.1. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi criada em 1943 através do Decreto Lei nº 5.452, em que unificou todas as legislações de cunho trabalhista existente no Brasil, tendo como objetivo principal, regulamentar as relações de trabalho tanto individuais quanto coletivas. (DELGADO, 2017, p. 121)

Antes da CLT, as leis trabalhistas foram sendo criadas de forma desordenada, cada categoria de profissão continha uma norma específica, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 79), "critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação".

Cita-se como exemplo de leis trabalhistas esparsas, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 121):

A legislação profissional e protetiva, como mais uma área de atuação da política trabalhista do novo governo, desponta por toda essa época. Citem-se,

ilustrativamente, alguns dos inúmeros diplomas justralhistas: Decreto n. 21.471, de 17.5.1932, regulamentando o trabalho feminino; Decreto n. 21.186, de 22.3.1932, fixando a jornada de oito horas para os comerciários, preceito que seria, em seguida, estendido aos industriários (Decreto n. 21.364, de 4.5.1932); Decreto n. 21.175, de 21.3.1932, criando as carteiras profissionais; Decreto n. 23.103, de 19.8.1933, estabelecendo férias para os bancários, e diversos outros diplomas que se sucederam ao longo da década de 30 até 1943.

Vejamos ainda, o que cita Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 79):

O primeiro diploma geral foi a Lei n. 62, de 1935, aplicável a industriários e comerciários e que assegurou diversos direitos: a) indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º); b) garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art. 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica; c) privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art. 4º); d) enumeração das figuras de justa causa (art. 5º); e) efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (art. 5º, §§ 1º e 2º); f) transferência para o Governo da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (art. 5º, § 3º); g) aviso prévio (art. 6º); h) rescisão antecipada de contratos a prazo (art. 7º); i) suspensão do contrato (art. 9º); j) estabilidade decenal (art. 10); k) redução do salário (art. 11); l) nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais (art. 14); m) exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15); n) responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16); o) prescrição de um ano para reclamar indenização. A Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, instituiu o salário mínimo, sendo publicada a primeira tabela em 1940.

Diante das inúmeras leis esparsas que regulavam relações de trabalho, o governo então decidiu reunir os textos legais em apenas um diploma, todavia, foi mais que uma simples compilação de leis, pois muito embora lhe fora dada a nomenclatura de Consolidação, foram-lhe acrescentadas inovações, aproximando-se portanto, de ser um verdadeiro Código. A CLT reuniu leis sobre direito individual e coletivo do trabalho, além do seu direito processual. (NASCIMENTO, 2014, p. 80).

Muito embora a CLT tenha compilado as leis esparsas na época, existem ainda outras leis próprias que não estão neste diploma, que regulam/regulamentam determinados direitos trabalhistas, como por exemplo, a Lei do FGTS (Lei n. 8.036, de 1990, sendo que a origem do instituto se deu através da antiga Lei n. 5.107/66), a Lei do Descanso Semanal e em Feriados (Lei n. 605, de 1949), Lei do Trabalho Portuário (Lei n. 8.630, de 1993 revogada, em dezembro de 2012, pela Medida Provisória n. 595, depois convertida na Lei n. 12.815, de 2013), Lei dos Empregados Vendedores Comissionistas (Lei n. 3.207, de 1957), dentre tantos outros diplomas normativos. (DELGADO, 2017, p. 163).

Após a instituição da CLT, inúmeras foram as tentativas de realizar a sua revisão, como cita Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 81):

Em 1955 foi instituída uma comissão de revisão da CLT, sem resultados. Em 1961, mediante a Portaria n. 482 -B do Ministro da Justiça, foram designados os juristas Evaristo de Moraes Filho e Mozart Victor Russomano para a elaboração de anteprojetos do Código do Trabalho e do Código de Processo do Trabalho, respectivamente, também sem sucesso, apesar de concluídos os estudos e remetidas as propostas ao Poder Executivo pelos elaboradores.

Podemos citar atualmente, a maior reforma já feita na CLT, pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, alterando e incluindo diversos aspectos da CLT, que segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 57), "Trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia."

De acordo com Mauro Shiavi (2017, p. 09):

A lei é polêmica, pois em diversos dispositivos, muitos apontam precarização das condições de trabalho e restrição ao acesso do trabalhador ao Judiciário. Outros aplaudem o texto, argumentando que a nova lei criará novos postos de trabalho, e reduzirá a litigiosidade na Justiça do Trabalho.

Vejamos aspectos desta lei abordado por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 57):

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, ao concretizar a reforma trabalhista no País, produziu modificações principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943 - diploma que vem sendo continuamente atualizado pelo Legislador, ao longo das últimas sete décadas e meia de sua existência. A nova legislação também inseriu mudanças na Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019 de 1974), inclusive como fórmula para modificar o regime normativa da terceirização trabalhista no Direito brasileiro. Em menor quantidade de artigos, estabeleceu ajustes nos textos da Lei do FGTS (n. 8.036/1990) e da Lei Orgânica da Seguridade Social, que estrutura o seu Plano de Custeio (Lei n. 8.212, de 1991). Com isso, adequou esses dois diplomas normativos às modificações impostas à CLT. [...] Não obstante essa clara prevalência de modificações celetistas, é necessário ressaltar que a Lei n. 13.467/2017 também produziu alterações na regulação da terceirização trabalhista no País. Tais mudanças se deram por intermédio de inserções normativas efetivadas no texto da Lei n. 6.019/74, que regula o chamado trabalho temporário.

Além, dos pontos abordados acima, inúmeros outros pontos da CLT foram modificados ou incluídos, tanto de direito material quanto processual, todavia, elementos principais caracterizados da relação de emprego previsto no artigo 3ª desta mesma lei não sofreram alterações, portanto a relação de trabalho permaneceram inalteradas.

2.2. RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego instituída pela CLT não é mesma desde o início da civilização. A relação evoluiu ao longo dos anos passando desde a escravidão, direitos mínimos, até as garantias trabalhistas constatadas ao longo dos anos, graças aos grandes movimentos históricos sociais. O contrato de trabalho na antiguidade, tinha natureza de contrato de arrendamento de coisas. (NASCIMENTO, 2017, p. 442).

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2017, p. 442), entendia-se que:

A concepção do trabalho como mercadoria sujeita à lei da oferta e da procura e do salário como preço dessa mercadoria, apregoada pelo liberalismo econômico do século XVIII, provocou, na doutrina jurídica, o entendimento, hoje superado, de que

o contrato de trabalho tem a natureza jurídica de compra e venda. O empregado vende o seu trabalho e, por essa transação, recebe um preço, que é a sua remuneração.

Anterior a instituição das leis trabalhistas, a relação entre patrões e empregados eram civil, e os empregados eram tratados como mercadorias, por muitas vezes.

Com a instituição da CLT que regulamentou as relações de emprego, expôs quem são os sujeitos desta relação contratual. De acordo com César Reinaldo Offa Basile (2012, p.46), empregado é:

No texto original da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 3º, caput). Já, em um estudo mais avançado e contemporâneo, são cinco os elementos identificadores do vínculo empregatício, sem qualquer dos quais a relação de emprego não se configura: pessoa física (natural), pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A exclusividade, portanto, não constitui elemento configurador de uma relação empregatícia, embora represente forte indício de sua existência.

Assim como, expõe que empregador é:

Segundo a CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (art. 2º, caput) e, ainda, por equiparação, “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (art. 2º, § 1º).

Portanto, de acordo com a CLT, o vínculo de trabalho havido entre o empregado e empregador trata-se de uma relação de emprego. Vejamos o que cita Ives Gandra da Silva (2016, p. 85) é:

Relação jurídica de natureza contratual entre trabalhador (sempre pessoa física) e aquele para quem presta serviço (empregador ou tomador dos serviços, pessoas físicas ou jurídicas), que tem como objeto o trabalho remunerado em suas mais diferentes formas.

Como exposto, a relação de emprego possui natureza contratual. As partes, empregado e empregador, aparecem como sujeitos deste contrato, sendo que o empregador figura como o sujeito concedente da oportunidade de emprego. Este orienta ao contratado (empregado) o modo e a forma das execuções das tarefas ao qual foi designado. O empregador pode tanto ser pessoa física quanto pessoa jurídica, porém, de qualquer forma, o empregador é responsável pelos riscos da sua atividade (MARTINEZ, 2016, p. 85).

O empregado figura como o prestador do trabalho e é aquele que não assumindo os riscos da sua atividade, presta seus serviços pessoalmente sem auxílios de terceiros, em caráter não eventual e sob ordens alheias em troca da contraprestação salarial conforme art. 3º da CLT (MARTINEZ, 2016, p. 85).

Como em qualquer relação contratual, qualquer das partes pode pôr um fim ao negócio jurídico. Da mesma forma, a relação de emprego por inúmeras vezes e por motivos diversos podem ser rompidas por iniciativa de qualquer as partes.

A CLT rege hipóteses de rescisões de iniciativa do empregador e/ou do empregado, sendo lícito a demissão sem justa causa (§ 1º do art. 487 da CLT) ou por justa causa (art. 482 da CLT), e, pedido de demissão (§ 2º do art. 487 da CLT) ou rescisão indireta (art. 483 da CLT), respectivamente.

Acontece que inúmeros conflitos trabalhistas têm parado no judiciário, principalmente por ações do empregado contra o empregador, pleiteando inúmeros e diversos pedidos oriundos da relação de trabalho ou de emprego.

No direito do trabalho, é lícito o *jus postulandi*, que é o direito do empregado realizar a sua reclamação sem advogado (onde esta será reduzida a termo), e, sem a necessidade de realizar qualquer pagamento como emolumentos, custas e depósitos. Todavia, o mais usual é que o empregado seja representado por um advogado particular ou do sindicato.

Para o acesso ao poder judiciário, necessário se faz como em qualquer outro ramo do Direito, haver o ingresso através de uma petição inicial, estabelecida atualmente nos termos do art. 840 da CLT, conforme exposto por Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, pg. 453; 655):

A existência jurídica de um processo depende da existência de uma petição inicial (forma de exteriorização da demanda). A inércia é uma das características da jurisdição e seu exercício depende da provocação do interessado por meio da petição inicial. O processo do trabalho admite a petição inicial verbal ou escrita (CLT, art. 840).

Na verdade, a petição inicial é o veículo, o meio, o instrumento pelo qual o autor exerce o direito fundamental de acesso à justiça. Trata-se, pois, do ato processual mais importante para o exercício desse direito. Além disso, a petição inicial é pressuposto processual de existência da própria relação jurídica que se formará em juízo. Sem petição inicial, o processo não existe. Se a petição inicial for inválida, o caso é de pressuposto processual de validade (ou desenvolvimento) da relação processual.

Portanto, caso a reclamação seja reduzida a termo, esta deverá ser formulada com os mesmos requisitos exigidos da petição inicial, como por exemplo, ser escrita, indicar a designação do juízo, qualificação das partes, breve exposição dos fatos, o pedido certo e determinado, indicação da causa, data e assinatura (art. 840, §§1º e 2º da CLT). (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p.454).

Diante disto, com o protocolo da petição inicial movido pelo empregado (agora denominado de reclamante – ou autor) em face do empregador (agora denominado de

reclamado – ou réu), nasce o processo judicial trabalhista, que são regidos pelas normas de direito processual do trabalho.

3 DIREITO PROCESSUAL TRABALHISTA

Direito Processual de acordo com Christovão Piragibe Tostes Malta (2005, p. 26) "é um sistema pelo qual o Estado exerce sua função jurisdicional, dirimindo conflito de interesses".

O Direito Processual do Trabalho de acordo com Renato Saraiva (2007, p. 27) é um conjunto de normas e regras próprias a serem utilizados por todas as partes (autor, órgão jurisdicionado e réu) disciplinando suas atividades no processo individual do trabalho ou no processo do trabalho coletivo. Podemos citar ainda a definição do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p.133):

O direito processual do trabalho é, portanto, constituído por um sistema de normas, princípios, regras e instituições próprias, pois são esses elementos que o diferenciam do direito processual penal e civil, conferindo-lhe autonomia. Seu objeto é, também, especial, uma vez que repousa na efetivação dos direitos fundamentais sociais, individuais, coletivos e difusos dos trabalhadores e na promoção da pacificação dos conflitos decorrentes das relações de trabalho, com destaque para as oriundas da relação de emprego. Para tanto, o ordenamento jurídico brasileiro prevê uma Justiça especializada, composta por juízes também especializados em causas trabalhistas e preparados para julgar as ações oriundas da relação de trabalho (CF, art. 114).

Para Mauro Schiavi (2017, p. 11):

O Direito Processual do Trabalho conceitua-se como o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da Justiça do Trabalho, com o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social, assegurar o acesso do trabalhador à Justiça e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista.

O Direito Processual do Trabalho possui o objetivo de solucionar com justiça conflitos de ordem trabalhista, seja entre empregado e empregador ou entre prestador de serviços e tomador, e ainda, seja conflitos coletivos. (MAURO SCHIAVI, 2017, p. 11).

De acordo com Christovão Piragibe Tostes Malta (2005, p. 28) "Os institutos básicos do direito processual são a ação, o processo e a jurisdição, segundo a doutrina largamente preponderante".

3.1. DA AÇÃO.

O poder-dever de dizer o direito é do Estado, todavia este poder jurisdicional deve, em regra, ser provocado, para que o Estado venha solucionar o conflito exposto. A provocação da jurisdição deve ser realizada através da ação. (RENATO SARAIVA, 2007, p. 257).

Conforme Ives Gandra da Silva (2016, p. 250):

Ação – poder jurídico de invocar a tutela jurisdicional do Estado (não é apenas exercida pelo seu autor, mas igualmente pelo réu, na medida em que se opõe à pretensão do primeiro e postula um provimento contrário).

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 418) ação trabalhista é:

[...] um direito público, humano e fundamental, autônomo e abstrato, constitucionalmente assegurado à pessoa, natural ou jurídica, e a alguns entes coletivos, para invocar a prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho, objetivando a tutela de direitos materiais individuais ou metaindividuais oriundos da relação de trabalho.

Para que a ação seja válida é necessário que esta possua requisitos mínimos de condições da ação, sem as quais inviabilizará a análise pelo juízo do direito vindicado. (RENATO SARAIVA, 2007, p. 261).

De acordo com Ives Gandra da Silva (2016, p. 251):

As condições da ação representam os requisitos obrigatórios para o exercício desse direito. Em princípio, não há necessidade de previsão expressa de cada ação (implicitamente, a cada direito objetivo material violado corresponde uma). A falta de alguma das condições da ação leva à sua carência (CPC/73, art. 267, VI; NCPC, art. 485, VI). A ausência das condições da ação ou dos pressupostos processuais pode ser declarada de ofício pelo juiz em qualquer grau de jurisdição (CPC/73, art. 267, § 3º; NCPC, art. 485, § 3º).

As condições da ação atualmente são apenas duas, o interesse e a legitimidade. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2017, p. 443).

A possibilidade jurídica deixou de ser condição da ação pelo NCPC de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 102) "Seguindo a tendência da moderna doutrina, o Código de Processo Civil restringiu as condições da ação a apenas duas, quais sejam: o interesse e a legitimidade. A possibilidade jurídica do pedido deixou de ser condição da ação."

O interesse processual está ligado ao binômio necessidade + (mais) utilidade, no qual impõe ao demandante que exponha na peça inaugural a necessidade da prestação de tutela jurisdicional pelo Estado. (RENATO SARAIVA, 2005, p. 264).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 443) o interesse processual está ligado ao trinômio necessidade-utilidade-adequação. Ainda neste sentido ele expõe:

Com efeito, a ação para ser apreciada meritoriamente deve ser utilizada quando houver necessidade de intercessão do Estado-juiz para que este possa tutelar o alegado direito vindicado pelo autor. Dito de outro modo, sem a ação, o autor ficaria privado de meios éticos e legais de obter a efetivação do seu direito lesado ou ameaçado de lesão.

Cita ainda Ives Gandra da Silva (2016, p. 251) que significa "interesse processual (de agir) – ter interesse em obter a tutela do direito material (supõe a lesão do direito)".

A legitimidade refere-se a titularidade ativa ou passiva da ação. De acordo com Ives Gandra da Silva (2016, p. 251):

legitimação – ser titular do direito material (legitimatio ad causam); – ordinária – em que a parte se apresenta como titular do direito material; – extraordinária – que

consiste na demanda, em nome próprio, de direito alheio (CPC/73, art. 6º; NCPC, art. 18)

Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 102) expõe que:

O art. 3º do CPC/73 dispunha que “para propor ou contestar a ação é necessário ter interesse e legitimidade”. Tal regra foi revogada pelo art. 17 do NCPC, in verbis: “Para postular em juízo é necessário ter interesse e legitimidade”. Andou bem o legislador do NCPC, porquanto o termo postular tem significado mais amplo. Destarte, não apenas para propor ou contestar, como também para reconvir, intervir como terceiro ou formular qualquer postulação no decorrer do processo, é preciso ter legitimidade e interesse.

Diante disto, para que a ação seja válida é necessário que estas duas condições da ação estejam presentes, caso contrário o juiz deve indeferir a petição inicial quando constatar que a parte é "manifestamente ilegítima" ou extinguir o processo sem resolução de mérito quando for verificada "ausência de legitimidade ou de interesse processual", artigos art. 330, II e art. 485, VI do NCPC, respectivamente. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 445).

Já os elementos mínimos da ação são: as partes, a causa de pedir e o pedido.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 418) "as partes são as pessoas ou entes que se dizem titulares (ou “representantes” dos titulares) dos direitos ou interesses materiais deduzidos em juízo, geralmente, coincidindo a titularidade material com a processual".

Denomina-se autor, aquele que promove a ação e, denomina-se réu, aquele pelo qual a ação foi promovida contra. Na Justiça do Trabalho, estas partes são denominadas como reclamante e reclamado, respectivamente. (RENATO SARAIVA, 2007. p. 265).

A causa de pedir referem-se aos motivos jurídicos e fáticos que originaram e justificaram a invocação da tutela jurisdicional. Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 418) cita que:

O NCPC determina que, ao elaborar a petição inicial, o autor deve aduzir “os fatos e fundamentos jurídicos do pedido” (art. 319, III), sendo que estes constituem a “causa de pedir”. A CLT, embora exija que na petição inicial escrita o autor formule pedido, não faz referência à causa de pedir. Ao revés, exige, tão somente, “uma breve exposição dos fatos” (art. 840, § 1º). Essa peculiaridade decorre, como é curial, da possibilidade do jus postulandi (CLT, art. 791) das próprias partes, que, via de regra, não possuem conhecimentos técnicos para formular “fundamentos jurídicos do pedido”.

O pedido é o elemento objetivo da ação, ou seja, o seu objeto. É pela ação que a parte formula, na petição inicial, um pedido, cujo teor determina o seu objeto. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2017).

3.2. DO PROCESSO E PROCEDIMENTO.

A ação movimentando o poder judiciário dá ensejo ao processo, cita-se Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 447) "Cabe, agora, frisar que a propositura da ação instaura o processo, que é o instrumento, o meio, a técnica de que se vale o Estado para promover a jurisdição de forma ética e justa."

O processo é um instrumento (meio) utilizado para que através da aplicação lei o poder jurisdicional solucione o conflito. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p.448):

Etimologicamente, "processo" significa "marcha avante", do latim *procedere*, ir adiante. Pode-se dizer, então, que o processo é o caminho para a solução do conflito submetido à jurisdição. Noutro falar, o processo é o ponto de intercessão entre a ação e a jurisdição.

O processo portanto, de forma ampla e genérica, é uma série de ações e atos processuais utilizados no curso da ação judicial se iniciando com a petição inicial até o momento do trânsito em julgado da sentença.

O andamento do processo deve observar e obedecer o devido processo legal, compreender o processo sob a ótica da Constituição e observar os princípios e regras das normas que baseiam a função jurisdicional do Estado. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 448).

Para que o judiciário possa analisar o mérito é necessário que as condições da ação estejam presentes, porém, além disto, é necessário ainda que os requisitos de pressupostos processuais estejam presentes, haja vista que dizem respeito a existência ou a validade da relação jurídica processual. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 451).

3.2.1. Pressupostos Processuais.

Os pressupostos processuais são elementos indispensáveis para que se possa existir juridicamente a relação processual (pressupostos processuais de existência) ou se desenvolver válida e regular (pressupostos processuais de validade). (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 451).

De acordo com Renato Saraiva (2005, p. 272):

O reconhecimento judicial da ausência de qualquer pressuposto de conhecimento e desenvolvimento regular do processo pode ocorrer a qualquer tempo e grau de jurisdição, não estando sujeita à preclusão temporal ou consumativa.

Neste sentido, corrobora Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 451 e 452):

O juiz deverá conhecer, de ofício, dos pressupostos processuais (NCPC, arts. 485, IV, § 3º, e 337, § 5º). Na verdade, na instância ordinária, a apreciação dos pressupostos processuais, de ofício, deve ser feita tanto pelo juiz quanto pelos tribunais. [...] A ausência de pressupostos processuais pode implicar a extinção do processo sem resolução do mérito (NCPC, art. 485, IV) ou a remessa do processo (ou melhor, dos autos) a outro órgão judicial, tal como ocorre, por exemplo, com a incompetência absoluta (NCPC, art. 64, § 1º).

Os pressupostos processuais podem ser classificados quanto à existência e à validade da relação processual. Salienta-se que não há na doutrina uma uniformidade a respeito da classificação que deve ser adotada, por isso, em virtude da lacuna na legislação processual trabalhista sobre os pressupostos processuais, a aplicação subsidiária e supletiva das normas do direito processual civil é autorizada (CLT, art. 769; NCPC, art. 15). (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 452).

3.2.1.1. Pressupostos processuais de existência.

Legalmente chamados de pressupostos de constituição do processo (NCPC, art. 485, IV), sem os pressupostos processuais de existência não há existência jurídica do processo, embora exista no plano fático. Havendo ausência de um destes pressupostos, torna inexistente a própria relação jurídica processual. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 452).

Muito embora a doutrina não seja uniforme quanto a classificação dos pressupostos processuais, Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 453) entende que no processo do trabalho, são pressupostos processuais de existência da relação, a petição inicial, a jurisdição e a citação.

3.2.1.1.1. *Petição inicial, jurisdição e citação.*

Em virtude do princípio da inércia da jurisdição, o magistrado só pode prestar a tutela jurisdicional desde que provocado. A jurisdição portanto, de acordo com Ives Gandra da Silva (2016, p. 229) é de que "é o poder de julgar do Estado. Supõe provocação pela parte e imparcialidade do juiz."

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 453):

A jurisdição, que é exercida por um juiz em nome do Estado, é realizada por meio do processo. Sem processo não há como ser exercida a jurisdição. O juiz que vai resolver (julgar) o processo deve estar investido legalmente no cargo e em pleno exercício da função estatal. Um juiz aposentado, por exemplo, não tem jurisdição. A sentença proferida por quem não tem jurisdição é inexistente.

Assim sendo, o exercício do direito de ação e a provocação jurisdicional, se dá através da petição inicial com seus respectivos pedidos, sendo que, na justiça do trabalho, a

reclamação pode ser escrita ou verbal (art. 840 da CLT). (RENATO SARAIVA, 2005, p. 261).

Mauro Schiavi (2017, p. 93) cita que:

A petição inicial é a peça formal de ingresso do demandante em juízo, em que apresenta seu pedido, declina a pessoa que resiste ao seu direito, explica os motivos pelos quais pretende a atuação jurisdicional e pede ao Estado-Juiz a tutela do seu direito.

Christovão Piragibe Tostes Malta (2005, p. 55) expõe que:

A petição inicial retrata o exercício da ação; é seu registro, mas não é a própria ação, está sendo um direito. A petição inicial, além das condições da ação, deve atender a outros requisitos, como a indicação do juiz a que é dirigida, mas esse matéria não concerne às condições da ação, aos limites da ação em si. A indicação do juiz a que a petição do autor é dirigida, por exemplo, é matéria de competência, e esta é um pressuposto processual.

O art. 2º do NCPC aplicável ao processo do trabalho (CLT, art. 769; NCPC, art. 15), cita que o processo é iniciado por iniciativa das partes e se desenvolve através de impulso oficial, ressalvadas as exceções previstas em lei. Assim sendo, a petição inicial por ser a peça inaugural do processo é também chamada de "peça vestibular", "peça exordial", "peça preambular", "peça de ingresso" ou, apenas "inicial". (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 655).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 655), expõe ainda:

Na verdade, a petição inicial é o veículo, o meio, o instrumento pelo qual o autor exerce o direito fundamental de acesso à justiça. Trata-se, pois, do ato processual mais importante para o exercício desse direito. Além disso, a petição inicial é pressuposto processual de existência da própria relação jurídica que se formará em juízo. Sem petição inicial, o processo não existe. Se a petição inicial for inválida, o caso é de pressuposto processual de validade (ou desenvolvimento) da relação processual.

Estão previstos no art. 840 da CLT os requisitos da petição inicial da ação trabalhista, da qual esta poderá ser escrita ou verbal. Sendo verbal, deverá ser reduzida a termo em duas vias e deverá observar os requisitos exigidos à petição escrita, devendo ser datada e assinada pelo Diretor de Secretaria ou escrivão. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 655). Vejamos:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito

Havendo a petição inicial preenchido todos os requisitos e venha ser válida, é determinada pelo juízo a citação do réu/reclamado. Citação é o chamamento deste ao processo para apresentar resposta. (IVES GANDRA DA SILVA, 2016, p. 273)

Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 655), expõe ainda:

Antes da citação já existe ação, mas ainda não existe a relação jurídica processual. Para que o processo possa existir, portanto, é preciso que o réu seja citado, salvo na hipótese excepcional do art. 285-A do CPC (a nosso ver, aplicável ao processo do trabalho), que faculta ao juiz proferir sentença com dispensa da citação do réu. O art. 337, I, do NCPC dispõe que ao réu compete, antes de discutir o mérito, alegar a

inexistência da citação.

A petição é protocolada e autuada, procedendo-se em seguida a citação do reclamado que dentro de 48 horas, remeterá a segunda via da petição ao reclamado, notificando-o a mesmo tempo, para comparecer a audiência de julgamento, que será a primeira desimpedida, dentro de 5 (cinco) dias, conforme art. 841 da CLT (CHRISTOVÃO PIRAGIBE TOSTES MALTA, 2005, p. 269)

3.3. DO RECEBIMENTO DA CITAÇÃO PELO RECLAMADO

A citação é um pressuposto processual de existência da relação processual, portanto, para a validade do processo, é indispensável a citação válida do réu (NCPC, art. 239). (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 771)

PRELIMINAR DE NULIDADE POR AUSÊNCIA DE CITAÇÃO . EXAME "EX OFFICIO" . CONFIGURAÇÃO. 1. A citação é ato de cientificação pelo qual o sujeito passivo da demanda toma conhecimento de que contra si há ação em curso, a fim de que venha defender-se, querendo (CPC /73, art. 213). 2. O art. 214 do CPC /73, por sua vez, prescreve que "para a validade do processo é indispensável a citação inicial do réu". 3. No Processo do Trabalho, a citação é feita, em regra, por via postal, justificando-se a comunicação por edital nos casos em que o reclamado cria embaraços ao recebimento da notificação, bem como na hipótese de não ser encontrado no endereço declinado (art. 841 , § 1º , da CLT). 4. Pontue-se que a regular citação de todos os réus faz-se imprescindível, considerando que, na hipótese vertente, a pretensão de desconstituição do acórdão é passível de implicar resultado idêntico para todos os trabalhadores envolvidos. Traz-se à memória o entendimento consubstanciado na Súmula 406, I, desta Corte. 5. Acrescente-se que o art. 247 do CPC /73 dispõe que serão nulas as citações e intimações quando realizadas sem observância das prescrições legais. 6. Tem-se, portanto, que a inexistência de regular citação dos réus, então reclamantes, torna efetivamente nulo o acórdão proferido pelo Eg. TRT da 15ª Região e que, por se tratar de vício "transrescisório", pode ser decretado a qualquer tempo. 7. Nessa esteira, impõe-se a declaração da nulidade de todos os atos processuais praticados a partir do despacho de fls. 363/367 e, consequentemente, a devolução dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, a fim de intimar o autor, concedendo-lhe prazo para indicar o endereço do réu Felipe Simões Pipa e efetivar a citação de todos os litisconsortes passivos, sob pena de extinção do processo sem resolução de mérito, e prosseguir no processamento da ação rescisória, como entender de direito. (TST - RO 68934320155150000, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 07/02/2017, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017)

O reclamado ao receber a citação, deverá ter acesso a petição inicial e seus documentos e de pronto, iniciar o levantamento das informações e documentos para defesa, preparar-se para audiências, estudar quem serão as testemunhas entre outros atos inerentes para defesa deste.

De acordo com Rodrigo Ghesa Tostes Malta (2007, p. 17) "Em qualquer situação, para que possa apresentar em juízo sua defesa, o réu deve se fazer presente. Sendo pessoa jurídica, deve estar representado por seu preposto."

O preposto é uma pessoa designada pelo empregador (pessoa jurídica) para representá-lo em juízo e ser responsável por todos os passos do processo para que haja êxito na demanda, devendo cuidar do processo desde o recebimento da reclamação trabalhista.

Assim exposto, ao receber a citação ao reclamado nasce o direito de apresentar defesa e realizar a contestação de todos os pontos alegados pelo reclamante, sendo que, a pessoa responsável designada para este ato, é o preposto.

4 O PAPEL DO PREPOSTO NO PROCESSO DO TRABALHO

O preposto é uma pessoa nomeada/designada à assumir a direção de determinado serviço. No sentido jurídico, a nomenclatura “Preposto” denota a pessoa que representará o empregador em juízo. (GEORGE DE OLIVEIRA NOBRE, 2013, p. 6).

4.1. ATRIBUIÇÕES/AFAZERES DO PREPOSTO

O preposto designado pelo empregador não tem o dever “apenas” de comparecer em juízo e de prestar esclarecimentos, o preposto deve ser responsável por todos os passos do processo para que haja êxito na demanda. Deve cuidar do processo desde o recebimento da reclamação trabalhista, conforme exposto por Wadib Habib Bomfim, (2017, p. 118)

O preposto ao receber a cópia da reclamação trabalhista, deverá identificar as matérias abordadas e os pedidos decorrentes, identificando, por conseguinte, os documentos que deverão ser fornecidos ao advogado.

Neste sentido, corrobora George de Oliveira Nobre (2013, p. 19):

O Preposto deverá ser alguém comprometido com os interesses da empresa, ter ambição em conseguir buscar a inocência do seu empregador, habilidade na coleta de informações e provas para solução dos fatos, é imprescindível que o Preposto seja conhecedor dos fatos sobre os quais será o dissídio. Sua atuação junto ao advogado é de suma importância, tem de haver uma sinergia entre ambos, para se conseguir o resultado esperado. Não estamos dizendo que o Preposto deve ser obrigatoriamente alguém com conhecimentos profundos em Direito do Trabalho, mas que seja interessado no assunto.

Realizado o levantamento de todas as informações para a elaboração da defesa junto ao advogado, conforme Wadib Habib Bomfim, (2017, p. 76):

Normalmente, também fica a encargo do preposto providenciar a documentação necessária à instrução da defesa, o instrumento de mandato outorgado ao advogado e a própria carta de preposição. Para um melhor resultado processual, faz-se necessário que exista uma boa sintonia entre o preposto e o advogado da empresa, competindo ao último, antes da audiência, passar ao preposto todas as informações necessárias acerca de certas peculiaridades do processo.

Por fim, o Preposto deverá ainda assumir o seu papel mais importante neste processo, que é obrigatoriedade no comparecimento em audiência para prestar depoimento, bem como, deverá necessariamente ter conhecimento de todos os fatos suscitados no processo.

4.2. OBRIGAÇÕES DO PREPOSTO

A principal e mais importante obrigação do preposto é de estar ciente de todos os fatos discutidos no processo, sob pena de graves consequências. Esta obrigação está exposta inclusive no art. 843 da CLT, §1º. (RODRIGO GHESSA TOSTES MALTA, 2007, p. 35).

O preposto deve ainda comparecer no horário e data designada para audiência com bastante antecedência, junto do advogado para estudar todos os pontos do processo e estar pronto e preparado para responder todas as perguntas. Vejamos o que cita Wadih Habib Bomfim, (2017, p. 72)

O preposto deverá comparecer à audiência para que se evite uma eventual revelia. Esta antecedência também servirá para conversar com o advogado da empresa e trocar informações preliminares. O preposto antes de ir à audiência, deverá conversar com o advogado sobre a vantagem ou não de se celebrar acordo no processo, devendo, em caso afirmativo, buscar junto à diretoria da empresa a indicação de um valor base para a negociação, data e forma de pagamento.

Além do mais, o preposto também deve saber-se portar em audiência, tanto com atitudes quanto em relação a vestimentas. Muita embora não haja nenhuma regra de como o preposto deve se vestir, recomenda-se o uso do bom senso haja vista a solenidade do ato (RODRIGO GHESSA TOSTES MALTA, 2007. p. 72).

Assim exposto, as principais obrigações do preposto é conhecer todos o fatos e comparecer em juízo para prestar depoimento.

4.3. QUEM PODE SER PREPOSTO PARA COMPARECER EM JUÍZO

4.3.1. O Preposto Antes Da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Para comparecer em juízo representando o empregador, a CLT no §1º do artigo 843, cita que à empresa é facultada fazer-se representar por gerente ou preposto. O preposto de acordo com este mesmo parágrafo, é qualquer pessoa designada pelo empregador que tenha conhecimento dos fatos.

Muito embora a CLT só tenha previsto que o preposto deve ser alguém que tenha conhecimento dos fatos, a jurisprudência e Súmula 377 do TST previa (antes da reforma) que este deveria ser alguém com vínculo celetista com o empregador, ou seja, deveria ser empregado. Vejamos o que cita a Súmula 377 do TST:

PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO (nova redação) - Res. 146/2008, DJ 28.04.2008, 02 e 05.05.2008. 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.

Nesse mesmo diapasão, observamos o recente julgado:

PREPOSTO QUE NÃO É EMPREGADO - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467 /2017 - REVELIA - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Diante da confissão do preposto, em audiência, de que não ostenta a condição de empregado da empresa Demandada, escoeita se revela a sentença hostilizada ao decretar a sua revelia, aplicando a pena de confissão ficta à ora Recorrente. Inteligência da Súmula nº 377, do TST. (TRT-20

00011391120175200001, Relator: VILMA LEITE MACHADO AMORIM, Data de Publicação: 25/09/2018)

Para Mauro Schiavi (2017, p. 97):

No nosso sentir, embora a lei não exigisse 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.

Ainda neste sentido, de acordo com Deusmar José Rodrigues e col. (2017, p. 291):

A interpretação que se assentou a partir do artigo 843, §1º do Texto Consolidado, foi no sentido de que o preposto deveria ser empregado do empregador, sob pena de irregularidade da representação e consequentes prejuízos processuais, como a revelia e a confissão ficta quanto à matéria de fato. À mesma conclusão chegou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da sua Súmula de nº 377.

Diante do exposto, o preposto na justiça do trabalho antes de entregar em vigor a Lei nº 13.467/2017, deveria necessariamente ser alguém empregado do reclamado e que tivesse conhecimentos dos fatos.

4.3.2. O Preposto Após Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Após a reforma trabalhista, o preposto pode ser representado por qualquer indivíduo pela qual a empresa tenha concedido poderes para representá-la em juízo, descartando-se a necessidade de que seja algum empregado celetista, bastando apenas que tenha conhecimento dos fatos.

Até ser sancionada a lei nº 13.467/2017, denominada como “reforma trabalhista” o preposto necessariamente deveria ser empregado celetista do reclamado, sendo que se não o fosse, poderia atrair para a empresa a pena de confissão. Acontece que a lei da reforma institui o §3º ao artigo 843 da CLT, ao qual cita que “o preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada”. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 342):

A Lei da Reforma Trabalhista decidiu eliminar a exigência consagrada na jurisprudência trabalhista, ao estatuir, de maneira expressa, que o preposto “não precisa ser empregado da parte reclamada” (§ 3º do art. 843, CLT). Com essa nova regra jurídica, desaparecem as restrições feitas pela Súmula 377 do TST, ou seja, em qualquer situação o preposto não precisa mais ser empregado da entidade reclamada.

Com isso, o preposto da reclamada pode ser qualquer indivíduo por ela concedido poderes para representá-la em juízo, descartando-se a necessidade de que seja algum empregado celetista, bastando apenas que tenha conhecimento dos fatos. (MAURO SCHIAVI, 2017, p. 97).

Vejamos julgamentos neste sentido:

PREPOSTO EMPREGADO. DESNECESSIDADE. Estando regular a designação da preposta que compareceu à audiência, conforme instrumentos de mandato e de constituição apresentados nos autos, o fato de essa preposta não ser empregada da entidade que promove a ação de cobrança de contribuições sindicais não implica em irregularidade na respectiva representação processual. A condição de empregado era exigida pelo diploma celetista apenas para o preposto da pessoa jurídica que figura no polo passivo da demanda, o que não é o caso dos autos, uma vez que a entidade sindical atua no polo ativo da ação de cobrança. Além disso, trata-se de ação ajuizada já sob a égide do texto celetista alterado pela Lei 13.467 /2017, que acrescentou o § 3º ao artigo 844 da CLT , afastando a necessidade de que o preposto seja empregado da parte reclamada. Recurso ordinário a que se confere provimento. (TRT-3 - RO: 00105374520185030057 0010537-45.2018.5.03.0057, Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leao, Setima Turma).

EMENTA REPRESENTAÇÃO EM AUDIÊNCIA POR PREPOSTA QUE NÃO É EMPREGADA. PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA DECISÃO QUE APLICOU AS PENAS DE REVELIA E CONFISSÃO FICTA À RECLAMADA. ASSÉDIO PROCESSUAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não se vislumbra o cometimento de qualquer ato ilícito pela reclamada ao apresentar como preposta, em audiência realizada em 04/06/2018, pessoa que não é sua empregada, a teor do art. 843 §3º, da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017) e do art. 12, §1º, da Instrução Normativa 41/2018, do TST, nem tampouco ao pedir a reconsideração da decisão na própria assentada, sem provocar nenhuma postergação desarrazoada do processo. Recurso parcialmente provido para excluir da condenação o pagamento de indenização por assédio processual. (TRT-6 - RO-0001281-30.2017.5.06.0122, Relator JOSE LUCIANO ALEXO DA SILVA, Quarta Turma).

Além do mais, considerando que as declarações do preposto obrigam a empresa e traz responsabilidade à ela, nada mais que natural que esta possa designar de sua livre escolha alguém que entenda ser ou estar mais capacitado para comparecer em juízo e prestar esclarecimentos. (DEUSMAR JOSÉ RODRIGUES e col., 2017, p. 292).

4.3.3. Advogado e Preposto Simultâneos.

Alguns julgados tem admitido que o advogado empregado da reclamada atue simultaneamente como preposto e advogado do réu, o que, na ótica de Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 720) "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."

De acordo com Rodrigo Ghessa Tostes Malta (2007, p. 21) :

Existe, inobstante, vedação legal para tal situação, conforme disposto no art. 23 do Código de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil. [...] O advogado, por fim, encontra-se obrigado a atender às disposições do Código de Ética, conforme determinado pelo art. 33 da Lei n. 8.906/94 (EOAB - Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil).

Muito embora haja divergência na doutrina, de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 720) a SBDI-1 vem admitindo no mesmo processo que o advogado atue de forma simultânea como preposto. Vejamos portanto, alguns julgados a respeito:

RECURSO DE REVISTA. (...) 2. ADVOGADO E PREPOSTO. ATUAÇÃO SIMULTÂNEA. PROVIMENTO. 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 regularmente constituído. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 1857820145120037, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 13/03/2019, 4º Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. REVELIA. ADVOGADO. ATUAÇÃO COMO PREPOSTO. Não há vedação legal a que o preposto do empregador em audiência seja advogado, ainda que ele tenha atuado ou venha atuar nessa condição no mesmo feito. Precedentes. (...). (TST-AIRR e RR - 1093806-53.2003.5.04.0900 Data de Julgamento: 05/08/2009, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2009).

ADVOGADO PREPOSTO. IMPOSSIBILIDADE. CONFISSÃO FICTA. Ao contrário do pretendido pela Recorrente, "in casu" não se confundem as pessoas do advogado e do administrador. Poderia, quando muito, o administrador da Massa Insolvente, mitigando-se o rigor da previsão estampada na Súmula nº 377 da SBDI-I do C. TST, fazer-se representar por qualquer preposto não empregado, em face das inúmeras atribuições do Administrador e a provável ausência de empregados em uma empresa insolvente. Porém, jamais poderia, como pretende a Recorrente, se fazer pela própria procuradora. A uma, por vedação expressa do Código de Ética e Disciplina da OAB (Art. 23), mas, principalmente, pela impossibilidade de atuação simultânea como parte e procuradora, impossibilitando-se o acompanhamento do depoimento pessoal da Reclamante. Recurso da Reclamada a que se nega provimento, neste particular. (TRT-9 2442008658905 PR 244-2008-658-9-0=5, Relator: JANETO DO AMARANTE, 1A. TURMA, Data de Publicação: 20/01/2009)

Conforme pode se observar, existia divergência também nos Tribunais a respeito deste assunto, porém, atualmente as decisões judiciais têm-se admitindo a atuação simultânea.

4.4. AUDIÊNCIA TRABALHISTA

A audiência é uma sessão determinada pelo juiz para que sejam ouvidas as partes, na qual deverão comparecer e produzir diversos atos processuais. Na audiência é que se concentram quase que a totalidade dos atos processuais. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 714).

Após a apresentação da defesa pelo réu/reclamado, dá-se início a instrução do processo com a apresentação das provas, entre elas o interrogatório das partes (prova oral) em audiência, conforme artigo 848, caput da CLT.

O artigo 849 da CLT cita que a audiência de julgamento deve ser contínua. Ou seja, deve ser única ("UNA") em virtude do princípio da celeridade processual. Porém, na prática, via de regra não é o que acontece. Grande parte dos juízes tem aplicado o

fracionamento das audiências trabalhistas, geralmente fracionando-as em 3 (três) partes. Vejamos:

AUDIÊNCIA UNA. A audiência na Justiça do Trabalho é una, nos termos do § 1º do artigo 844, e do artigo 845, ambos da CLT. Assim, tem-se que o fracionamento da audiência ocorre por faculdade do Juízo, não se tratando de uma imposição legal. Nulidade processual não reconhecida. (TRT-4 - RO: 00202923220185040812, Data de Julgamento: 11/04/2019, 1ª Turma)

A primeira parte sendo a audiência de conciliação/inicial visando a conciliação das partes, esta não sendo frutífera, irá para a segunda audiência denominada de audiência de instrução onde se objetiva o colhimento de provas, e novamente é feita uma tentativa de conciliação. Por último, é realizada a audiência de julgamento com o objetivo apenas de cientificar as partes da sentença. (CARLOS Henrique BEZERRA LEITE, 2016, p. 717).

Na audiência de instrução ou na audiência UNA, é o momento processual para a instrução das provas. Dentre as provas, está o colhimento do depoimento pessoal das partes (prova oral). O depoimento pessoal é um interrogatório feito pelo juiz às partes em audiência. (IVES GANDRA DA SILVA, 2016, p. 275).

O principal objetivo da prova oral, ou seja, do depoimento das partes, visa a obtenção da confissão real que é uma das principais provas, denominada pela doutrina de “rainha das provas”. A confissão real pretende reconhecer via depoimento a veracidade dos fatos alegados pelas partes. (CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE, 2016, p. 719)

A prova oral conforme artigo 848 da CLT e artigo 361 do CPC, em regra inicia-se pelo interrogatório da parte autora, pois a ela cabe o ônus processual de provar as alegações postuladas na exordial constitutivas de seu direito. Ato contínuo deverá ser ouvido o réu, representado pelo Preposto.

4.4.1. O Papel e a Importância do Preposto na Audiência Trabalhista

Caso o empregador não queira ou não possa comparecer pessoalmente, este poderá ser substituído por preposto que tenha conhecimento dos fatos. Neste sentido, Wadih Habib Bomfim (2017, p. 45) cita que "Dessa forma, o empregador poderá nomear preposto para representá-lo na Justiça do Trabalho outorgando-lhe poderes para a prática de atos em seu nome, dentre estes atos está o depoimento pessoal."

Ainda que após a reforma trabalhista, o preposto não necessite ser empregado celetista do reclamado, persiste no entanto a obrigatoriedade deste possuir conhecimento dos fatos da causa, sob pena de confissão ficta. (DEUSMAR JOSÉ RODRIGUES e col., 2017, p. 292).

O art. 843, caput da CLT, exige o comparecimento pessoal das partes nas audiências na Justiça do Trabalho, em virtude dos princípios da imediatividade, da oralidade e concentração dos atos processuais. (MAURICIO GODINHO, 2017, p. 342).

O preposto deve comparecer com bastante antecedência ao horário e data designada para audiência, junto do advogado para estudar todos os pontos do processo e estar pronto e preparado para responder todas as perguntas. (WADIH HABIB BOMFIM, 2017, p. 72). Vejamos que o atraso do preposto acarreta consequências processuais:

PREPOSTO ATRASADO. PATRONO PRESENTE. 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. Considera-se também revel a reclamada quando o preposto chega atrasado à audiência e não apresenta justificativa pelo atraso. (Súmula 122 e OJ n. 245 da SDI-I, ambas do TST). (TRT-11 - 00112979220135110009, Relator: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Gabinete da Desembargadora Ruth Barbosa Sampaio, Data de Publicação: 25/03/2015)

De acordo com Rodrigo Ghessa Tostes Malta (2007, p. 27) "No horário e data aprazados, a empresa deve estar presente, por meio de sócio ou preposto, e acompanhada de advogado, devendo apresentar sua defesa. [...], bem como que apresente carta de preposto."

Conforme Gustavo Cisneiro (2017, p. 48) "preposto não representa o empregador. Ele apresenta 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"

De acordo com Wadih Habib Bomfim (2017, p. 49):

O preposto deverá responder às perguntas que lhe forem formuladas pelo juiz ou pelo advogado da parte contrária com a máxima precisão, tendo o dever de confirmar os fatos que foram postos na contestação. O seu depoimento não é feito sob o compromisso de dizer a verdade, sob as penas da lei, vez que esse procedimento somente é adotado para o depoimento das testemunhas.

É possível afirmar que o papel do preposto é conhecer de forma mais ampla e completa e, através de qualquer meio, todos os fatos referentes a ação, para que possa de forma precisa e convincente, prestar depoimento. (WADIH HABIB BOMFIM, 2017, p. 53)

O preposto não precisa necessariamente ter participado ativamente das situações relatadas pelo reclamante/empregado e reclamado/empregador, ele simplesmente tem que ter conhecimento do fatos, podendo ser adquirido de terceiros, através de busca de informações (WADIH HABIB BOMFIM, 2017, p. 53).

Para Wadih Habib Bomfim (2017, p. 53):

O preposto deve ter conhecimento de todos os fatos da ação sobre os quais prestará depoimento. Dizer que deve ter conhecimento dos fatos não significa, obrigatoriamente, que deva ter ciência direta deles, vez que poderá se inteirar sobre o assunto consultando pessoas que estiveram diretamente envolvidas com os fatos, bem como por intermédio de consulta a documentos que sejam relevantes para a causa. Ao prestar o depoimento o representante da empresa deverá estar apto a

passar para o juiz a versão da empresa, pois falta de conhecimento acerca dos fatos narrados no processo prejudicará a reclamada, que fatalmente sofrerá a aplicação da pena de confissão.

De acordo com Rodrigo Ghesa Tostes Malta (2007, p. 31) "Seja qual for a forma pela qual venha a audiência a se desenvolver, o ponto crucial da atuação do preposto, seu verdadeiro momento decisivo, é quando presta depoimento pessoal."

Considerando o dever e a importância do preposto ter conhecimento de todos os fatos, Wadih Habib Bomfim (2017, p. 58) cita que:

Tanto faz não comparecer o preposto, como comparecer quem nada sabe. É o caso, por exemplo, do preposto que comparece e diz que não sabe informar acerca daquele fato, por ter ocorrido antes da sua admissão na empresa, ou do preposto que se limita a informar que trabalha na filial A, enquanto o fato ocorreu na filial B, por isso, nada sabe. Em ambos os casos, a empresa sofrerá a aplicação da pena de confissão ficta.

Tanto a ausência do preposto quanto o desconhecimento dos fatos, trazem consequências desastrosas. Todavia, na ausência do preposto, ainda é possível que esta seja justificável e, neste caso, marca-se uma nova audiência, conforme Súmula 122 do TST. (RODRIGO GHESSA TOSTES MALTA, 2007, p. 42). Cita-se a referida Súmula:

REVELIA. ATESTADO MÉDICO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 74 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. 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 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996; segunda parte - ex-Súmula nº 122 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

Ainda neste sentido, vejamos julgado a respeito do tema:

REVELIA. O reclamado demonstra, mediante documentos, que a ausência da preposta à audiência foi por motivo justificado. Afasta-se a revelia, determinando-se o retorno dos autos à Vara de origem para regular prosseguimento. (TRT-1 - RO: 9858320125010037 RJ, Relator: Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, Data de Julgamento: 20/03/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 01-04-2013)

Caso o preposto não tenha conhecimento dos fatos discutidos no processo, ocorrerá a confissão ficta, ou seja, o empregador tornar-se-á confesso. O fato do preposto "não saber" sobre algum fato, tem o mesmo efeito da "recusa" ao depor, portanto, faz do depoente ser confesso quanto àquele fato, conforme inteligência do § 1º do art. 385 e art. 386 do CPC/2015. (GUSTAVO CISNEIRO, 2017, p. 50).

De acordo com Gustavo Cisneiro (2017, p. 51):

A confissão é capaz de tornar incontroverso o fato, situação que pode bastar para o juiz encontrar o seu convencimento – inteligência do art. 374, II e III, do CPC/2015. Ocorrendo isso, o juiz poderá proferir sentença, pois o Novo CPC reza que o juiz julgará antecipadamente o mérito da causa diante da revelia e da confissão ficta – art. 355, II, do CPC/2015. Esse julgamento pode ser integral ou parcial – art. 356 do CPC/2015.

A importância do Preposto conhecer todos os fatos, é que dele decorre também o sucesso do processo, conforme Rodrigo Ghesa Tostes Malta (2007, p. 18) “O preposto, na audiência trabalhista, é a representação da empresa. De suas declarações, muitas vezes, depende o resultado do processo. É, portanto, figura de enorme relevância.”

4.4.2. Consequências das Ações do Preposto em Audiência

As ações do preposto possuem reflexos importantes ao reclamado. Caso o preposto desconheça fatos da causa e/ou quando emprega meras evasivas, atrai para o reclamado a pena de confissão ficta (DEUSMAR JOSÉ RODRIGUES e col., 2017, p. 292). Vejamos o entendimento dos Tribunais:

DESCONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA. Na forma do disposto no artigo 843, § 1º, da CLT, o empregador tem a faculdade de se fazer representar em Juízo por preposto que obrigatoriamente tenha conhecimento dos fatos, mormente porque suas declarações obrigarão o preponente. No caso dos autos, o desconhecimento dos fatos implica a confissão ficta da primeira reclamada quanto ao alegado vínculo empregatício, presumindo-se verdadeira a narrativa da parte contrária. (TRT-1 - RO: 01023010420175010284 RJ, Relator: ANGELA FIORENCIO SOARES DA CUNHA, Data de Julgamento: 12/03/2019, Gabinete da Desembargadora Angela Fiorencio Soares da Cunha, Data de Publicação: 26/03/2019)

DESCONHECIMENTO DO PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA. Consoante expressa disposição do parágrafo 1º do art. 843/CLT, é facultado ao empregador fazer-se substituir por preposto que tenha conhecimento dos fatos. Contudo, se o representante da empresa não sabe esclarecer questões acerca do tema controvertido, ele leva a reclamada à condição de confessa. A confissão ficta gera presunção relativa sobre os fatos articulados pela parte contrária, somente podendo ser elidida por outras provas, as quais, no presente caso, inexistem nos autos. (TRT-10 - RO 00002213420185100103 DF, Data de Julgamento: 13/03/2019, Data de Publicação: 21/03/2019)

DESCONHECIMENTO DOS FATOS PELO PREPOSTO. CONFISSÃO FICTA. A reclamada, ao fazer-se representar por preposto que ignora os fatos controvertidos objeto da lide, incorre em confissão ficta, haja vista o disposto no art. 843, § 1º, da CLT c/c art. 385, § 1º do Novo CPC de 2015, esse último aplicado subsidiariamente. É que o comparecimento de preposto que desconhece os fatos da lide equipara-se à ausência da reclamada à audiência. Se o preposto afirma que não sabe dizer quais eram as funções, atividades e jornada de trabalho do autor, resta à evidência o total desconhecimento quanto aos fatos objetos da lide. Desse modo, incorre em confissão ficta nos termos antes citados. Sendo ficta a confissão pode ser elidida por provas dos autos. (TRT-17 - RO 00001473120175170002, Relator: GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS, Data de Julgamento: 26/06/2018, Data de Publicação: 10/07/2018).

Conforme acima exposto, o preposto deve estar preparado e ter conhecimento de todos os fatos, pois a falta de conhecimento, acarretará para a reclamada/empresa a pena de confissão. Portanto, alegar que nada sabe ou não comparecer é a mesma coisa, pois ambas acarretam a confissão (WADIH HABIB BOMFIM, 2017, p. 54).

Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p. 865) expõe que:

Dá-se a confissão ficta ao reclamado pelo não comparecimento à audiência inaugural e a qualquer parte pelo não comparecimento da parte à audiência em que deveria prestar seu depoimento pessoal, desde que devidamente intimada para tal fim. Contudo, se existir outra prova pré-constituída nos autos, o juiz poderá utilizá-la para afastar a confissão ficta. [...] Caso a parte compareça à audiência e se recuse a responder às perguntas formuladas pelo juiz ou afirme ignorar os fatos relevantes e pertinentes para a solução da lide, também haverá confissão ficta (NCPC, art. 385, § 1º).

Vislumbra-se a importância do preposto ao processo, uma vez que, caso não compareça ou desconheça os fatos, embora com contestação apresentada, considera-se verdadeiros todos os fatos alegados pelo autor, muito embora, essa presunção seja relativa, do qual o juiz poderá se valer de outros meios de prova. (GUSTAVO CISNEIRO, 2017, p. 51).

O preposto não possui obrigação legal em dizer a verdade com as testemunhas, todavia, segundo Ghessa Tostes Malta (2007, p. 32) "[...] as partes, no processo, têm compromisso com a verdade, por força do disposto no art. 14, incisos I e II, do Código de Processo Civil.". Cita-se julgado neste mesmo sentido:

II. RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. PREPOSTO QUE MENTE EM JUÍZO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. O preposto, diferentemente das testemunhas, não pode ser acusado do crime de mentir em juízo, contudo, mentir em juízo pode ocasionar condenação por litigância de má-fé (artigo 80, II, do NCPC). Distorcer a realidade dos fatos contraria o princípio da boa-fé e vai muito além do regular exercício do direito de defesa. Recurso da reclamada a que se nega provimento, no particular. (TRT-2 10012136520175020319 SP, Relator: CARLOS ROBERTO HUSEK, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 17/05/2019)

Neste sentido, frisa-se que o Preposto não pode ser confundido com a testemunha, a qual tem o compromisso e obrigação legal de dizer a verdade.

Há teses de que em virtude o art. 5º, inciso II da Constituição Federal a qual dispõe que "[...] ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei [...]" e por isso, a parte não pode ser compelida a proferir declarações ou produzir provas que a prejudiquem.

Entendendo o magistrado que a parte faltou com a verdade, poderá ser declarada como litigante de má-fé e multá-la, assim como, poderá estipular indenização em favor da outra parte. (RODRIGO GHESSA TOSTES MALTA, 2007, p. 18).

Diante de todo o exposto, deve o reclamado/empresa ter zelo não apenas no escritório advocatício que promoverá a defesa, mas também, no preposto a qual irá representá-lo, uma vez que, caso o preposto não saiba dos fatos e/ou não esteja preparado, atrairá a pena de confissão. Logo, a presença de um preposto preparado fez toda a diferença no processo, sendo ele, uma das partes chaves para o sucesso da demanda.

5 CONCLUSÃO

O direito é uma ciência que sofre constantes mutações, como a exemplo do direito do trabalho que sofreu mudanças ao longo dos anos. Criações de leis, compilados na CLT, criação de Justiça do Trabalho até a atual Reforma que tivemos recentemente.

A relação de emprego também em épocas passadas, não é por óbvio, a mesma que existe hoje. A relação atual entre empregado e empregado é contratual e não como de "arrendamento de coisas", como eram nos tempos passados.

O contrato de trabalho era considerado como contrato de mercadorias, ou seja, o empregado era considerado como "coisas" e meras mercadorias.

Ao longo dos anos, com a criação de leis, essa situação foram mudando, até chegarmos a Constituição de 1988 que ampliou todas as garantias do trabalhador, em conjunto com a CLT.

Com a ampliação dos direitos do trabalhador, tornou-se o contrato entre empregado e empregador não mais de mercadorias e sim uma relação contratual trabalhista.

Neste contrato, o empregado e empregador figuram como sujeitos contratual, ambos com deveres e obrigações a serem cumpridas, bem como, ambos podem pôr fim ao negócio jurídico firmado.

Ao pôr fim ao contrato, grande parte das demandas e discussões tem parado do judiciário trabalhista e, sabe-se que, havendo a lide, em regra, ocorrerá a audiência para conciliação e/ou oitiva das partes.

O reclamante como em regra é pessoa física, este deverá comparecer pessoalmente à audiência, todavia, pouco se sabia a respeito da figura do Preposto, como quem é ou quem podia ser.

O Preposto, de forma simples e objetiva, é a representação do empregador. Ele é a empresa e fala por ela. A figura do Preposto é pouco conhecida e pouco estudada, porém sua atuação é fundamental para sucesso ou fracasso da demanda, pois ele não comparecerá apenas em audiência, ele geralmente, deve cuidar de todo o processo.

Assim que designada audiência, ambas as partes devem comparecer pessoalmente em audiência para prestar depoimento e esclarecimentos. No caso do empregador faz-se ser representado pela figura do preposto.

Não há como falarmos de audiência trabalhista, sem tratarmos da figura do preposto.

Atualmente este não precisa ser empregado da reclamada, todavia deve ter conhecimento de todos os fatos e não precisa ter participado presencialmente, por isso, o

preposto deve estudar e buscar informações com todos os envolvidos, levantando documentação pertinente, ouvindo pessoas, estudando as melhores testemunhas, analisando a documentação juntada pela outra parte.

Caso o preposto compareça em audiência sem o menor conhecimento dos fatos e/ou sequer ter estudado a documentação juntada, o fracasso do processo à demandada é quase certo, isso porque, conforme visto, o desconhecimento traz a pena de confissão ficta ao reclamado.

A falta do comparecimento do Preposto em audiência, causa sérios prejuízos processuais ao empregador, qual seja, a pena de confissão ficta, o que poderá acarretar a perda do processo ao reclamado/empregador.

A pessoa designada pelo empregador/reclamado tem sobre si tamanha responsabilidade, devendo ser alguém de confiança e esteja apto para responder todas as perguntas.

Desconhecida é a figura desta pessoa que representa ao empregador, e pouco, ou quase nada, há preocupação da parte contrária sobre quem será esta pessoa.

É admito ainda, a possibilidade do Preposto e o advogado serem a mesma pessoa, ou seja, o advogado empregado da empresa reclamada pode atuar simultaneamente como preposto e também advogado do reclamado. Este não é assunto pacífico na doutrina, todavia o judiciário tem aceitado essa possibilidade.

Como exposto, o Preposto faz parte deste "quebra-cabeças", juntamente com o escritório contratado para defesa, com a documentação juntada, o depoimento das testemunhas, as informações etc. Sem o preposto, uma parte do processo se deteriora, e pode-se pôr tudo a perder.

Não há, portanto, como falarmos do processo trabalhista sem nos preocuparmos com o Preposto, uma vez que, frisa-se, tem papel fundamental para o sucesso da demanda ao reclamado. Ele atua antes, durante e após a audiência. Trabalhando do início ao fim do processo.

Importante ressaltar que o preposto não é testemunha e não se confunde com esta. O preposto não tem a obrigação com a verdade e também não tem obrigação de ter vivenciado todos os fatos pessoalmente e/ou presencialmente, o preposto tem apenas obrigação de ter conhecimento de todos os fatos alegados e/ou combatidos.

Portanto, é possível ao Preposto mentir/negar fatos em audiência, todavia, em virtude da boa-fé processual, caso constatada a mentira do preposto, poderá ser aplicada pena de litigância de má-fé com aplicabilidade de multa ao reclamado.

Assim exposto, inúmeras são as suas funções, atribuições e fazeres, por isso, fez-se necessário estudarmos qual o papel do Preposto na Justiça do Trabalho.

Ao entendermos essa importante parte processual, aumenta-se e muito as chances de êxito na demanda, uma vez, que tendo as partes conhecimento deste assunto, poderão preparar-se e adotar a melhor estratégia possível.

REFERÊNCIAS

- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho : teoria geral a segurança e saúde** / César Reinaldo Offa Basile. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012. – (Sinopses jurídicas; v. 27)
1. Direito do trabalho 2. Direito do trabalho - Brasil I. Título. II. Série. CDU-34:331 (81)
- 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.
- CISNEIROS, Gustavo. **Manual de audiência e prática trabalhista** / Gustavo Cisneiros. – 3. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo : LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho. Delgado. — 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.
- Deusmar José Rodrigues *e col.* **Lei da reforma trabalhista: comentada artigo por artigo** / Coordenador e coautor Deusmar José Rodrigues, - Leme (SP): JH Mizuno, 2017.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. de acordo com o novo CPC – Lei n. 13.105, de 16-3-2015. – São Paulo : Saraiva, 2016.
- MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do processo trabalhista** / 33. ed. - São Paulo : LTr, 2005.
- MALTA, Rodrigo Ghessa Tostes, **O preposto e a justiça do trabalho : breves considerações** / Rodrigo Ghessa Tostes Malta. - São Paulo : LTr, 2007.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** / Luciano Martinez. — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho** / Ives Gandra da Silva Martins Filho. – 23. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2016.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro / Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014.
- NOBRE, George de Oliveira. **O preposto na justiça do trabalho** / George de Oliveira Nobre. — 2. ed. — São Paulo : LTr, 2013.
- SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho** / Renato Saraiva. – São Paulo : Método, 2007.

SCHIAVI, Mauro, **A reforma trabalhista e o processo do trabalho : aspectos processuais da Lei n. 13.467/17** / Mauro Schiavi. — 1. ed. — São Paulo : LTr Editora, 2017.