

## O PREPOSTO SOB A NOVA ORDEM TRABALHISTA

---

Artigo publicado no site Migalhas – edição nº 4.332 de 09 de abril de 2018

---

Por: **Patricia Esteves Jordão Giometti**  
[patricia.giometti@cnflaw.com](mailto:patricia.giometti@cnflaw.com)

Muito se tem falado sobre a contratação de preposto profissional ou preposto intermitente com a Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que acrescentou o § 3º ao artigo 843, consagrando que o preposto “não precisa ser empregado da parte reclamada”, afastando assim qualquer dúvida sobre quem poderia representar a empresa e por ela falar em juízo.

A nova ordem legal à figura do preposto acaba por aproximá-lo aos contratos cíveis, posto que o Código Civil, em várias situações, já cita o termo “preposto”, distinguindo-o de “empregado”. Por exemplo, o artigo 932, tratando da responsabilidade patronal quanto a atos praticados por seus empregados, assim menciona: “são também responsáveis pela reparação civil (...) III – o empregador ou comitente, por seus **empregados**, **serviçais** e **prepostos**, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

“Prepor” (prae-ponere) é pôr algo ou alguém antes (ou à frente)) de algo ou de alguém. A figura do preposto é alguém que foi posto pelo preponente em seu próprio lugar, personificando-o e, deve ter o conhecimento do preponente quanto aos fatos, sob pena de incidência da confissão ficta, exatamente como se o preponente fosse. É a personificação, pois, da figura do empregador em audiência. A mudança no texto da legislação trazida pela Reforma Trabalhista, em verdade, permite que dependendo do caso concreto, um terceiro que tenha maiores conhecimentos sobre determinado fato, mostre-se mais qualificado a falar pelo empregador sobre detalhes da rotina de trabalho ou um acidente ocorrido, por exemplo, frente a um empregado que não tenha vivenciado tais rotinas ou delas não tenha conhecimento detalhado. Na esteira da Reforma Trabalhista, a Súmula 377 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que restringia o preposto a ser obrigatoriamente empregado do reclamado, inclusive tendo que comprovar sua condição de empregado com apresentação da CTPS em juízo, quando exigido nas audiências, perdeu sua eficácia.

E também na mesma esteira, não é possível negar que a mudança recente na legislação, pelo simples acréscimo de um parágrafo ao texto legal, está melhorando a vida de muitas empresas que possuem filiais por nosso vasto país e que, muitas vezes, tinham que deslocar empregados para representa-las nas audiências, por vezes mediante elevados custos. Sob a nova ótica, é possível fazer-se representar adequadamente perante o Juízo, porém com sensível redução de custo.

Houve acréscimo ao texto legal, é verdade. Todavia, dizer que a somente a alteração na legislação fez surgir a figura do “preposto profissional” beira a hipocrisia, posto que a figura do preposto “contratado” sempre existiu, já que dependendo do volume de reclamationárias e do porte da empresa, já era impossível o empregador se fizesse “presente” em todas as audiências que infelizmente não se pode deixar de mencionar, transcorrem

frequentemente com atrasos, por vezes prejudicando até mesmo o andamento das atividades do empregado, impondo ao empregador ônus adicionais com a contratação de outros profissionais aos seus quadros para suprir as ausências.

Alguns profissionais do Direito do Trabalho reconhecem que a utilização do “preposto contratado” em audiências tende ao aumento, mas indicam como um ponto negativo o enfraquecimento da conciliação nas audiências pelo fato de o preposto não ser empregado.

Ouso discordar, posto que na prática forense o próprio advogado da parte já possui prévia autorização para o acordo, com limite para negociação em audiência. Se necessário ultrapassar tal alçada, comumente tanto o patrono quanto o preposto, seja ele empregado ou terceiro, entram em contato com a empresa, ou mesmo, ainda que raramente, pedem a suspensão da audiência para tratativas. Maior agilidade a tanto, contudo, somente nos casos em que o próprio empregador, o “dono do negócio” se faz presente, mas neste caso, não há mais a figura do preposto. De todo o exposto, o que resta evidente e deve servir de alerta aos empregadores é que **o preposto, independente de ser empregado ou contratado, deve conhecer o caso, a realidade fática da empresa e do quanto alegado na ação**, posto que suas declarações são tomadas como se proferidas pelo “dono do negócio” e obrigarão a empresa no processo. Insisto nesse ponto, pois na prática, mesmo um empregado pode não conhecer a realidade fática. Por exemplo, nos casos de incorporação de empresas com muitos dispensados ou até mesmo setores específicos que não podem enviar alguém da área pela atividade desenvolvida.

Em que pese a recente alteração, já há decisão polêmica sobre o tema, que apesar de abordar exatamente a necessidade do preposto conhecer os fatos, exagera na fundamentação da aplicação da confissão para representante que foi contratada para audiência, mencionando que a permissão legal de “qualquer pessoa” não significa que “qualquer transeunte pudesse atuar como preposto”. E mais, expressa a MM. Juíza prolatora da sentença entendimento de que a contratação de terceiro estranho à empresa não atende à finalidade da norma, posto que sua manifestação nos autos seria sempre mediante a figura do “ouvir dizer (*bearsay*)” (processo nº 0000708-02.2017.5.21.0016).

Tal entendimento parece extremista e se distancia do objetivo claro da norma, pelo que se assemelha ao texto prejudicado da já ineficaz Súmula 377 do TST e retrocede, posto que novamente inclui especificação não prevista no texto legal: em momento algum a lei menciona que o preposto deve ter qualquer vínculo com a empresa, mas tão somente deve conhecer os fatos e suas declarações obrigarão a empresa.

A recomendação mais cautelosa que se mostra oportuna, pois, é de que as empresas analisem suas audiências e tipos de prova a produzir previamente, de modo a contratarem os prepostos para os casos mais simples, em que normalmente não há prova oral a ser realizada, sem risco de confissão ao empregador. É dessa forma que o acréscimo à legislação se mostrará eficaz e vantajoso às partes, ao processo e em última análise, à própria Justiça do Trabalho.

---

O presente artigo foi escrito e divulgado com finalidade meramente didática e informativa, e, portanto, não configura uma orientação jurídica ou consultoria em nenhuma hipótese. Para obter uma orientação específica sobre o tema aqui tratado, consulte um advogado.

[www.cnflaw.com](http://www.cnflaw.com)