

PREPOSTO. NECESSIDADE DE SER EMPREGADO. CERCEIO DO DIREITO DE DEFESA. OFENSA DIRETA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

*Juarez Dourado Wanderley**

A palavra preposto, como ensina **DE PLACIDO E SILVA**, vem do latim *praepositus*, de *praeponere* (posto adiante ou à testa). Designa a pessoa ou empregado que, além de ser um locador de serviços, está investido no poder de representação de seu chefe ou patrão, praticando os atos concernentes à locação, sob direção e autoridade do proponente ou empregador.

Estatui a Consolidação das Leis do Trabalho que “*na audiência de julgamento, deverão estar presentes o reclamante e o reclamado...*”, “*facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente*”.

A polêmica sobre o tema, tão importante, vem de longe: o preposto tem que ser necessariamente empregado?

Na doutrina, o assunto é polêmico, com alguns juristas afirmando que sim, como **TOSTE MALTA, OSIRIS ROCHA, RUSSOMANO**, só para exemplificar. Nomes consagrados reagem a este posicionamento, como **MODESTINO MARTINS, IRIS DE ALMEIDA, ANTONIO LAMARCA** e tantos outros.

A jurisprudência oscilava e, não raras vezes, nos deparávamos, no mesmo dia, com julgamentos totalmente opostos: “*Para a validade da representação da reclamada, é indispensável que o preposto seja empregado*”, decidiu um Tribunal; “*Não exige a lei que o preposto, necessariamente, deva ser empregado da empresa*”, sentenciou outro Pretório Trabalhista.

No ano de 1997, a Subsecção I, da Secção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, editou o Precedente de Orientação Jurisprudencial nº 99, statuindo: “*PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado*”. Inteligência do artigo 843, parágrafo primeiro, da CLT.

Data venia, entendemos que a posição é absurda, afronta o direito de defesa e ofende diretamente norma constitucional, pois “*ninguém será obrigado a fazer alguma coisa, senão em virtude da lei*”, e, “*aos litigantes em processo judicial administrativo, e aos acusados em geral, são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela*

inerentes”. É o que assegura, de forma explícita, o artigo 5º, II e LV da Carta Magna, respectivamente.

Muitas vezes, o empregador não pode comparecer à Juízo, tendo que nomear um preposto empregado, sem qualquer empenho no desfecho da questão, ou até mesmo, em algumas hipóteses, contribuir para o êxito da ação, pois nela pode também, indiretamente, ter interesse no sucesso do Autor. O empregador fica, assim, impossibilitado de se defender como gostaria, princípio constitucional básico de todos os povos civilizados.

Fazemos nossas as palavras do Eminentíssimo Juiz aposentado do TRT da 15ª Região e Mestre em Direito do Trabalho, **MELCHIADES RODRIGUES MARTINS**, quando leciona em “**O PREPOSTO E A REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADOR EM JUÍZO TRABALHISTA E ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS**”, que: “*O único requisito que a CLT exige do preposto é que tenha conhecimento dos fatos, pois suas declarações obrigam o proponente. Só o empregador poderá nomear o preposto, em razão de ter confiança irrestrita nessa pessoa, arcando, assim, com os atos por ela praticados*”. Nota-se, desta forma, que o preposto não precisaria ser empregado, podendo o empregador ser substituído por qualquer pessoa, desde que ela tenha conhecimento dos fatos, inclusive por meio de terceiros, não necessitando tê-los presenciado.

Entre nós, posições de juristas jovens denunciam esse equívoco da jurisprudência e nos fazem ter a esperança em uma mudança deste entendimento, em nome da ampla defesa, como **RODOLFO PAMPLONA FILHO**, que, no destacado artigo, “**A REPRESENTAÇÃO EM JUÍZO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO**”, publicado na Revista do Instituto dos Advogados da Bahia, afirma que: “*O significado jurídico de preposto é, simplesmente, o de alguém designado por outrem para assumir a direção de qualquer interesse, não importando a sua condição de empregado ou não*”, pois a empresa tem a liberdade de indicação daquele que quer seja representante, também nos processos judiciais, como adverte **AMAURI MASCARO NASCIMENTO**.

Enquanto isso só nos resta lançar mão do recurso extraordinário.

***Juarez Dourado Wanderley**, Advogado especializado em Direito do Trabalho, Pós-graduando em Direito Tributário, pela Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Assessor Jurídico da Febase - Federação Bahiana de Hospitais.