

REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO EM AUDIÊNCIA TRABALHISTA

Este trabalho tem por finalidade estudar os aspectos da representação processual trabalhista em foco da representação do empregador doméstico e estudá-los comparando os ensinamentos doutrinários e jurisprudenciais.

Palavras – chave: **Representação processual, preposto, empregador doméstico.**

A relação de emprego em ambiente doméstico recebe um tratamento diferenciado por parte do nosso ordenamento jurídico. As empresas em audiência de reclamatória trabalhista são representadas pelo próprio sócio ou por meio de um empregado. Quando representada por funcionário damos a este o nome de preposto.

A representação processual por preposto do empregado doméstico vem à discussão devido o entendimento jurisprudencial no contexto trabalhista de que é necessário o preposto ser empregado registrado da empresa e tenha conhecimento dos fatos. Muito se comenta se é obrigatório que o preposto de empregador doméstico seja necessariamente familiar do reclamado. Através desta premissa vamos tentar elucidar o tema supracitado.

Assim dispõe o art. 843, § 1º da CLT, *in verbis*:

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

Caso o **preposto** da empresa venha faltar sem motivo relevante, devidamente comprovado, as alegações feitas pelo reclamante são tidas como verdadeiras, caracterizando a revelia.

É o que dispõe o art. 844 da CLT:

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

Portanto, o preposto em audiência representa a empresa e o que ele disser ou não disser (quando deveria) caracteriza confissão, suscitando a obrigação de a empresa responder por suas declarações, conforme dispõe o termo final do parágrafo citado acima "...e cujas declarações obrigarão o proponente".

A diferença básica que existe entre o empregado doméstico e o empregado de forma geral é:

- a) finalidade não lucrativa;
- b) continuidade da relação de trabalho;
- c) prestação de serviços em uma residência (família).

Percebe-se, assim, que o empregador, na relação de emprego doméstico, deixa de ser a empresa (art. 2º da CLT) e passa a ser a família, seja ela de qual espécie ou quantos pessoas contemplarem o ceio familiar. Por conta disso, a doutrina ensina que a representação processual

trabalhista do empregador doméstico pode ser feita por **qualquer pessoa da família**.

Se faz necessário que o preposto conheça dos fatos! é fundamental saber o que está sendo pedido pelo reclamante e principalmente do que está sendo alegado na defesa, para que seu depoimento não seja contrário às alegações da peça contestatória, pois se a defesa (escrita) diz sobre um determinado fato que o reclamante não fazia e o preposto titubear na resposta ou afirmar que fazia, vale o que foi dito pelo preposto, pois o juiz irá acatar suas declarações como confissão.

Tratando-se de empregador doméstico, é certo que não terá funcionário registrado para atuar como preposto. A jurisprudência entende que o preposto deve ser alguém que tenha conhecimento dos fatos, o que por simples pensamento leva a crer tratar-se de **parente ou pessoa ligada a família**.

A súmula 377 do TST explica:

Súmula nº 377 do TST – “PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO - Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.”

Esse é o entendimento:

TRT-4 - RECURSO ORDINARIO RO 2630004199350403 RS 0026300-04.1993.5.04.0003 (TRT-4)

Data de publicação: 19/10/1994

Ementa: REVELIA. **REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO** EMAUDIÊNCIA. Preposto não pode ser qualquer pessoa credenciada para **representar o empregador, doméstico** ou não. A preposição supõe um vínculo jurídico, que a antecede, posto que a lei admite que

o empregador se faça **representar** em **audiência** por preposto seu, e não o autoriza a fazer o preposto. Em se tratando de **empregador doméstico**, face os interesses comuns aos membros da família, e enquanto esta comunhão de interesses ainda existir, admite-se a sua **representação** por integrante do ambiente familiar, mas não a indicação como preposta de pessoa estranha à família. Penas de revelia e confissão ficta que se mantêm. PARCELAS RESCISÓRIAS Face a manutenção das penalidades de revelia e confissão ficta, as parcelas rescisórias são devidas.

Porem, observe que a data de publicação é de **1994**, e este entendimento não é mais válido pois decisões recentes do TST tem outra visão jurisprudencial:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. PREPOSTO. PESSOA QUE TENHA CONHECIMENTO DO FATO. POSSIBILIDADE. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 377 DO C. TST.

Esta c. Corte Superior, analisando o disposto no art. [843, § 1º](#), da [CLT](#), pacificou entendimento, por meio do disposto na Súmula nº 377 do c. TST, no sentido de que o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado, exceto quanto à reclamação de empregado doméstico. No presente caso, incontroverso tratar-se de reclamação trabalhista envolvendo empregado doméstico e nos termos da referida súmula não há necessidade de o preposto ser empregado da reclamada, basta que tenha conhecimento dos fatos, cujas declarações obrigarão o preponente. **Também não há obrigatoriedade legal de que sejam nomeados, apenas, os membros da família como prepostos nessas hipóteses. Isso porque, nas relações domésticas pode-se admitir que os amigos ou as pessoas que freqüentam o ambiente familiar tenham conhecimento dos fatos que envolvem a relação de emprego entre o empregado doméstico e o empregador, e não apenas os familiares.** Por envolver aspectos tão íntimos da vida privada do empregador é que a jurisprudência interpretou a lei de modo mais abrangente, a permitir que o preposto seja uma pessoa próxima ao empregador, independentemente de ser parente. Recurso de revista conhecido e provido, para determinar o retorno dos autos à MM. Vara do Trabalho de origem, afastada a pena de revelia e confissão ficta.

CONCLUSÃO:

O TST entende que a sumula 377 prevê que salvo em casos de micro ou pequeno empresário ou empregado domestico o **preposto precisa ser funcionário** (entendimento pacifico), já para empregador doméstico o preposto pode ser amigo ou pessoas que freqüentam o ambiente familiar que tenham conhecimento dos fatos que envolvem a relação de emprego, não somente os familiares.

“O conhecimento dos fatos” não diz que o preposto deve ou deveria frequentar a casa, mas puro e simplesmente **“conhecer os fatos”**, não importando se foi antes ou após o ajuizamento da reclamatória trabalhista.

Portanto não cabe revelia e confissão ficta por preposto não registrado ou por não pertencer a família do empregador doméstico devido a sua não exigência na sumula 377 do TST.

Felipe Guimarães

Dir6SA