
Nome errado de advogado em carta não impede que ele represente empresa

O nome errado do preposto (representante de parte) em carta de representação não justifica a decretação de revelia da empresa em audiência trabalhista, já que não existe norma legal exigindo tal documento. Foi com essa tese que a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou acórdão que beneficiava ação apresentada por um assistente de farmácia de Pernambuco cobrando verbas trabalhistas de um supermercado.

O ex-funcionário diz que, apesar de ter desempenhado por dez anos as mesmas funções que os gerentes, recebia menos que a metade do salário deles. Além da equiparação salarial, ele quer ainda pagamento por horas extras, entre outros pedidos.

Na audiência inaugural, o advogado da empresa disse que não portava a carta de preposto porque só tinha tido ciência da realização da audiência naquele momento, depois de participar de outra pouco antes. Diante da situação, a juíza da 1ª Vara do Trabalho do Recife deu prazo de um dia para a juntada do documento, o que, de fato, foi feito.

Apesar disso, o sobrenome grafado na carta era diferente ao do advogado. A defesa do trabalhador pediu então a decretação da revelia da empresa, mas a juíza avaliou que ficou demonstrada a vontade da empresa de se defender. A magistrada disse que tramitava, naquele juízo, processo no qual a empresa foi representada pelo mesmo profissional.

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região reconheceu a revelia e reformou a sentença, concedendo parte das verbas pretendidas pelo ex-empregado. O tribunal considerou que a empresa varejista não estava devidamente representada na audiência inaugural. Ao avaliar recurso no TST, a ministra relatora Maria de Assis Calsing disse que não há normas obrigando a apresentação da carta, tratando-se de praxe para evitar eventuais consequências pela atuação do preposto.

Se o julgador verifica que o erro material não constitui má-fé por parte da empresa, disse a ministra, não existe motivo para falar em aplicação da pena de revelia. O entendimento foi seguido por unanimidade pela Turma. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Processo: RR-1522-86.2011.5.06.0001

Date Created

13/03/2014