

OS EFEITOS DA REVELIA SOB A ÓTICA DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL APÓS REFORMA TRABALHISTA

THE EFFECTS OF REVELIA FROM THE PERSPECTIVE OF MATERIAL AND PROCEDURAL LAW AFTER LABOR REFORM

Eilan Silva Sena¹
Patrícia Ribeiro Dos Santos²
Rafael Freire Ferreira³

RESUMO

O legislador, buscando promover o equilíbrio nas relações trabalhistas e fomentar a liberdade econômica, legislou a Lei 13.467/17 - Reforma Trabalhista, com o objetivo de trazer um ajuste na legislação vigente por entender ser excessivamente protetiva aos avanços das relações laborais, perante as mudanças sociais. Diversos pontos importantes foram alterados na consolidação das leis do trabalho, dentre eles, O INSTITUTO DA REVELIA, que define o rito processual aplicado às audiências. Este artigo justifica-se pela necessidade de se discutir no âmbito acadêmico se o instituto da revelia e seus efeitos trouxeram benefícios ao trabalhador, haja vista ser um assunto importante inserido na Reforma Trabalhista. O presente artigo tem com objetivo geral analisar os efeitos da revelia no processo do trabalho após as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, e com objetivos específicos de conceituar revelia, identificar as mudanças desse instituto no âmbito material e processual após a reforma e apresentar as circunstâncias em que não se opera os efeitos da revelia de acordo com as novas diretrizes apresentadas no art. 844, § 4 da consolidação das leis do trabalho, por fim, observar se as alterações do §3º do art. 843 interferem na revelia. No caminho que se destina a percorrer, teremos como metodologia a pesquisa descritiva, bibliográfica e utilizaremos o método dialético, Konder (1981).

Palavras chave: Reforma Trabalhista; Direito Material e Processual; Revelia.

ABSTRACT

The legislator, seeking to promote balance in labor relations and promote economic freedom, legislated Law 13.467/17 - Labor Reform, with the objective of bringing an adjustment in the current legislation because he understood to be excessively protective of the advances in labor relations, in the face of social changes. Several important points were changed in the CLT, among them, the INSTITUTE OF

¹Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC/Itabuna, e-mail: eilansena@hotmail.com.

²Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC/Itabuna, e-mail: paty.mila.duda@hotmail.com.

³ Professor Orientador do Centro Universitário UniFTC/Itabuna, Advogado, Mestre e Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa, e-mail: rafael.freire@hotmail.com.

REVELIA, which defines the procedural rite applied to the hearings. This article is justified by the need to discuss in the academic sphere whether the institute of absentia and its effects brought benefits to the worker, since it is an important issue inserted in the labor reform. The present article has the general objective of analyzing the effects of absentia in the work process after the changes brought by Law 13.467/2017, and with specific objectives of: conceptualizing absentia, identifying the changes of this institute in the material and procedural scope after the reform and presenting the circumstances in which the effects of the absenteeity are not operated in accordance with the new guidelines presented in Art. 844, § 4 of the CLT, finally, to observe whether the amendments of §3 of Art. 843 interfere with the reveal. In the way that is intended to go, we will have as methodology descriptive, bibliographic research and we will use the dialectical method, Konder (1981).

Keywords: Labor Reform; Material and Procedural Law; Default.

1 INTRODUÇÃO

O legislador, buscando um equilíbrio nas relações trabalhistas e visando dar impulso na liberdade econômica, propôs uma mudança, com o propósito de elencar um ajuste na legislação vigente, por entender ser excessivamente protetiva aos avanços das relações laborais e diante das mudanças sociais estabeleceu a Lei 13.467/17 - Reforma Trabalhista.

Diante disso, diversos pontos importantes foram alterados na CLT, dentre eles, o instituto da revelia, que define o rito processual aplicado às audiências. Nesse sentido, analisar-se-á se o instituto da revelia e se seus efeitos trouxeram benefícios ao trabalhador, haja vista ser um assunto importante inserido na reforma.

O presente artigo tem com objetivo geral analisar os resultados da revelia no processo do trabalho após as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, e como objetivos específicos conceituar revelia, identificar as mudanças desse instituto no âmbito material e processual após a reforma e apresentar as circunstâncias em que não se opera as causas da revelia de acordo com as novas diretrizes apresentadas no art. 4º, § 4 da CLT, e avaliar se as alterações do §3º do art. 843 interferem na revelia.

No caminho que se destinou a percorrer, adotamos como metodologia a pesquisa descritiva, bibliográfica e utilizaremos o método dialético que segundo Konder (1981) “considera o mundo em movimento, num estado de mudança, de desenvolvimento perpétuo. A metafísica considera o mundo como se estivesse num estado imutável, coalhado, decidido de uma vez por todas”.

Ademais, discutimos o direito do trabalho, a evolução histórica do trabalho no Brasil, a Reforma Trabalhista, conceituamos o direito material e processual do trabalho bem como a revelia. Tentamos perquirir os efeitos da revelia antes e após a reforma da supracitada lei, além disso, discutimos as circunstâncias onde não ocorre à revelia e o § 3º do art. 843 da CLT. Nessa mesma direção, respondendo à questão pesquisa, analisamos se os feitos da revelia no processo do trabalho trouxeram benefícios ao trabalhador.

2 DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho visa regulamentar as relações empregatícias, tendo como objeto as instituições jurídicas, os princípios e as normas, além de prioriza e proteger o empregado nas suas relações de trabalho e assegura melhores condições econômicas e sociais.

Sabe-se que o direito do trabalho não trata os sujeitos da relação laborativa como iguais, reconhece a inferioridade do trabalhador diante do empregador, razão pela qual buscar dar equidade nessa relação.

Foi o primeiro dos direitos sociais a surgir no mundo, tendo como baliza inicial de proteção ao direito dos trabalhadores à criação da OIT 1919, através do Tratado de Versalhes, serviu como exemplo para o aparecimento de muitos direitos sociais que surgiram em decorrência do tratamento desumano oferecido para a classe operária e excessos financeiros sofridos pelos trabalhadores durante a Revolução Industrial.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

A constituição imperial de 1824 no Brasil, acompanhando os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício assegurando ampla liberdade ao trabalho. Até este momento, havia a existência do trabalho escravo.

Contudo, foi de forma progressiva que foi substituída pela mão de obra operaria. Sendo assim, em 1871 foi estabelecida a Lei do “Ventre Livre”, onde foi determinado que os nascidos do ventre de escrava já não eram mais escravos.

Evoluindo nesta ideia, no ano de 1885 foi firmada a Lei Saraiva Cotegipe, libertou os escravos acima de sessenta anos de idade, porém, se fazia necessário que cumprissem mais três anos de trabalho espontâneo.

Tal situação durou até a criação da conhecida Lei Áurea em 13 de maio de 1888, considerada como a mais relevante lei do império, libertando os escravos e abolindo o trabalho escravo do cenário brasileiro.

Acontece que, tal medida trouxe retaliações em uma nova perspectiva para sociedade brasileira, vez que acarretou um crescimento da demanda no mercado, contudo, havia mão de obra desqualificada e não existia trabalho para todos.

Para Castro “diante deste cenário, na Constituição Federal de 1891, garantiu a liberdade no exercício de qualquer profissão, da mesma forma que se assegurou a liberdade de associação. No mesmo ano, foi editado o Decreto 1.313/91, onde se proibiu o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, fixando a jornada de trabalho em 7h para menores entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 anos do sexo masculino”.

Sendo assim, com a Constituição de 1934, considerada a primeira constituição brasileira, foi específica em normas do Direito do Trabalho, houve uma série de avanços neste tema, tais como: a criação do instituto do acidente do trabalho em 1919; em 1923 foi estabelecido o Conselho Nacional do Trabalho podendo ser considerado como gênese da Justiça do Trabalho no Brasil; em 1925 foi estendido o gozo de férias de 15 dias úteis para os trabalhadores bancários, estabelecimentos industriais e comerciais; em 1930, o então presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e comércio com o objetivo de coordenar as ações institucionais a serem desenvolvidas, transformando-se em um aumento substancial nas legislações sobre o tema.

Digno de nota que a Constitucional de 1934, como já mencionado, foi a primeira constituição a exaltar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional, tendo em vista sua elaboração influenciada no constitucionalismo social da Constituição Americana e na Constituição Weimar.

No tocante as normas, a Constituição Federal de 1934 trouxe o salário mínimo, jornada de trabalho de 8h diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, indenização por despedida sem justa causa e a criação efetiva da Justiça do Trabalho nos artigos 120 e 121.

Em outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou a atual constituição, onde o indivíduo tornou-se o objeto central, sendo, a partir de então, resgatada à dignidade da pessoa humana, deixando para trás o individualismo e valorização do coletivo pelo social.

Não há como refutar, a imensa contribuição do artigo 7º onde se elenca uma série de direitos aos trabalhadores de forma a contribuir para que possam atingir uma melhoria de vida.

2.2 REFORMA TRABALHISTA

Como já mencionado, o legislador, buscando uma estabilidade nas junções trabalhistas e visando impulsionar a liberdade econômica alvitrou mudança com o propósito de elencar ajustes na legislação vigente, por entender ser excessivamente protetiva aos avanços das relações laborais diante das mudanças sociais estabelecendo alteração com mais de 100 (cem) pontos no texto da CLT.

Em primeiro momento, houve grande polêmica e posições contrárias à reforma perante a narrativa de que se tratava de uma medida que acabaria com os direitos dos trabalhadores brasileiros.

Após diversos debates, em julho de 2017, conforme estabelecido pela Lei nº 13.467/17 foi publicado em diário oficial a Reforma Trabalhista. Contudo, a mencionada lei ficou em *vacatio legis* de aproximadamente quatro meses, tendo validade a partir de 11 de novembro do mesmo ano.

Assim, ficou estabelecido que as empresas que não se adequassem às novas normas estariam sujeitas a punições. Portanto, as mudanças trabalhistas não alcançam os profissionais autônomos e evidentemente os servidores públicos estatutários, por não possuir vínculos empregatícios na modalidade CLT. Em alternativa, a reforma dispõe sobre as relações de trabalhadores (as) domésticos (as).

2.3 DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

As obrigações e direitos na seara do direito do trabalho é assunto da competência do Direito Material, ao passo que o Direito Processual se ocupa das

regras inerentes ao ingresso em juízo e o desenrolamento do processo, para que o juízo diga o Direito.

Com isso, como regra geral, não compete ao Direito Processual interferir na esfera dos direitos e obrigações dos litigantes, que é instrumento do Direito Material, como visto.

Embora, exista a perspectiva de o processo agir como instrumento decisivo na análise ou não de determinado direito que é motivo de disputa entre os litigantes, como consequência das regras processuais adotadas.

3 CONCEITO DE REVELIA

Preliminarmente, é importante destacar que a revelia conforme disposição do processo civil, no artigo 344 do CPC, concerne em o acionado não contestar a ação, conseqüentemente será considerado revel e incorrerá presunção de verdade dos fatos descritos na inicial.

Logo, o artigo mencionado do processo civil, deixa claro que a revelia é a falta de defesa, e esta ausência de contestação, importa na presunção de autenticidade dos fatos narrados na peça inicial.

Na seara do direito trabalhista, segundo a CLT em seu Art. 844 à revelia acarreta a confissão, real ou ficta quanto à matéria de fato. Assim, a confissão real é proveniente do depoimento pessoal da parte, por outro lado, a confissão ficta é quando a parte que deveria depor em audiência, deixa de se apresentar, ou não manifesta defesa mesmo estando em audiência.

Ocorre que, de acordo com Rezende “existem vários entendimentos sobre o comportamento do réu de não oferecer defesa após regularmente citado, ensina que as teorias acerca da revelia se dividem em quatro correntes”.

A primeira, é a revelia como uma rebelião ao poder do juiz, denominada doutrina penal da contumácia ou da revelia, partindo pressuposto que existe obrigação da presença da parte, e da omissão desse dever de comparecimento resulta autêntica rebelião ao poder do magistrado. A segunda é a revelia como renúncia ao direito de defesa, significando à revelia a desistência da parte em se defender. A terceira é a teoria do não exercício de uma faculdade de agir, para qual a defesa do réu não é uma obrigação, mas mera faculdade, que pode ser utilizada ou não. A quarta é a teoria da inatividade, de Betti e Chiovenda, expressando à revelia uma inatividade das partes e acarretando, em consequência, determinados efeitos. (NASCIMENTO 2013, p. 603, *apud*, Mariah Rezende)

No ordenamento jurídico brasileiro, podemos estabelecer que bastasse o elemento objetivo para designação da revelia, qual seja a falta de contestação, apesar de fatores subjetivos, como casual renúncia ao direito de defesa ou rebelião ao poder do juiz. Para Marinoni (2015, p. 187), a contestação do pedido não é um dever, mas um ônus do réu:

Isso quer dizer que o reclamado é livre para contestar ou não o pedido. Como interessa ao Estado, porém, que o processo se desenvolva segundo os direitos fundamentais e processuais que compõe o direito ao processo justo (art. 5º, LIV, da CF), o que obviamente requer a participação do demandado a fim de que o processo seja enriquecido pelo direito ao contraditório (arts. 5º, LV, 7º, 9º e 10 da CF), a falta de comparecimento em juízo carrega consequências desfavoráveis ao acionado.

Com a Reforma Trabalhista o encargo de provar os fatos aduzidos na inicial ficou a cargo de um advogado regularmente estabelecido nos autos, que o fará através da juntada da contestação e documentos que entender serem pertinente.

Perceba que o novo entendimento menciona a falta de defesa, e não a ausência da parte. Isso porque, no processo trabalhista, já não é mais exigido o comparecimento das partes em audiência, e sim, a manifestação da contestação e dos documentos em audiência, bem como o representante regularmente constituído.

3.1 APLICAÇÃO DA REVELIA ANTES DA REFORMA

Segundo o professor Schiavi (2015, p. 639): “à revelia era conceituada como a ausência do reclamado em audiência, na qual deveria defender-se, gerando uma presunção de veracidade dos fatos declinados na inicial”.

Diante disso, por muito tempo, o simples não comparecimento do reclamado ou do preposto em audiência importava em revelia, além da confissão quanto à matéria de fato, mesmo que a contestação e demais documentos comprobatórios fossem apresentados antes da audiência por meio eletrônico, não seriam considerados para o julgamento da lide, assim, aplicava-se à revelia e conseqüente a confissão ficta ao reclamado.

Existem dois tipos de confissão: a confissão ficta e a real. A confissão ficta é quando a parte que deveria depor em audiência, não comparece ou não manifesta

defesa, mesmo estando presente em audiência, por outro lado, a confissão real é proveniente da declaração pessoal da parte. Segundo Souza (2017):

O comando legal não menciona ausência de apresentação de defesa, mas apenas sobre a ausência da parte. Isso porque, no processo trabalhista, é exigido o comparecimento das partes em audiência, sendo que a apresentação da contestação é um dos atos de audiência. Nessa linha, mesmo que presente o advogado em audiência, munido de procuração e apresentando a contestação, mas sem a presença do réu, não se afastava a caracterização da revelia, por se tratar de atos concentrados e pessoais, a apresentação de defesa e o depoimento da parte.

Da mesma forma, o empregador que optava por se fazer representar por preposto, com exceção de quando o reclamante era empregado doméstico, ou a ação fosse a desfavor de micro ou pequeno empresário, era imprescindível o preposto ser funcionário do réu, conforme Orientação Jurisprudencial nº 99 da SDI-I, e Súmula 377 do Tribunal Superior do Trabalho.

A divergência entre a doutrina e a jurisprudência na seara Trabalhista trouxe, ao longo dos anos, consequências para os reclamados. O juiz era obrigado a aceitar os fatos imputados nas iniciais como verdadeiros, em matérias de direito, como por exemplo: a prescrição deixava de ser apreciada, sob o entendimento de que o reclamado faltou à assentada, mesmo estando presentes o seu advogado com a defesa e documentos.

3.2 APLICAÇÃO DA REVELIA PÓS REFORMA

Com a Lei 13.467/2017 e a inclusão do parágrafo 5º do artigo 844 da CLT, esse conceito de revelia foi modificado, e o entendimento é que ainda que ausente o reclamado, e presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

Conforme Vólia Bomfim (2017, pág.109): “A novidade (...) prestigia o réu que, mesmo ausente, contratou advogado que compareceu a assentada (...). A nova regra modifica o conceito de revelia (...), pois deixa de ser a não presença do réu para passar e ser a ausência de defesa”.

Sendo assim, a Reforma Trabalhista causou inovações neste quesito com o Art. 844, §5º da CLT, que diz: “estando presente o advogado, admite-se a contestação e os documentos apresentados mesmo com a ausência do réu à audiência”.

3.3 MODIFICAÇÕES LEGAIS

O instituto da Revelia é um tema de grande importância na seara Trabalhista que sempre levantou grandes discussões na doutrina e na jurisprudência. Por muito tempo, o não comparecimento do reclamado ou do preposto em audiência importava revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Mesmo que a contestação e demais documentos comprobatórios fossem juntados aos autos antes da audiência, não seriam considerados para o julgamento da lide, pois, antes da constatação das partes em audiência inaugural só era cabível um ato processual, a notificação inicial.

Conforme esclarecimento do doutrinador Mauro Schiavi, o conceito de revelia era “a ausência do reclamado em audiência, na qual deveria defender-se, gerando uma presunção de veracidade dos fatos declinados na inicial”.

Percebe-se que a contestação era ato típico de audiência, não havendo conciliação entre as partes, o reclamado tinha vinte minutos para fazer sua defesa, o que reforçava a necessidade da presença do reclamado ou do preposto em audiência inaugural para possibilitar o oferecimento da defesa.

O conceito de revelia deixou de ser a ausência do reclamado em audiência inaugural e passou a ser a falta de defesa nos autos, desde que o advogado regularmente constituído com instrumento de procuração e demais documentos necessários esteja presente em audiência.

A Reforma Trabalhista de 2017 modificou a revelia no processo do trabalho equiparando com a revelia do CPC, artigo 344, que afirma ser considerado revel o reclamado que não apresenta contestação à ação, independentemente do seu comparecimento à audiência inaugural.

Fredie Didier Jr (2020, pág. 748, *apud* Pessoa, 2020), conceitua revelia como: “a ausência de apresentação de defesa, que pode ocorrer tanto porque o réu, apesar de citado, não compareceu em juízo, quanto em razão de o demandado deixar de juntar resposta mesmo estando presente à audiência”.

Para Valton Dória Pessoa: “cabe destacar que revelia é um fato jurídico específico, que não pode ser confundido com a confissão resultante da ausência do reclamado na audiência inaugural em que deveria prestar depoimento, já que a

defesa pode ser apresentada antes da data, eletronicamente ou ainda no dia designado, oralmente, através do advogado regularmente constituído, na forma do art. 847 da CLT". *In verbis*:

Art. 847-Não havendo acordo, o reclamado terá 20 (vinte) minutos para aduzir sua defesa, assinada após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes. Parágrafo único: A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.

Em harmonia com os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, a inclusão do §5º no art. 844 da CLT, trouxe uma maior segurança jurídica no tocante a defesa da reclamada, temos que buscar a justiça no caso fático, a presunção de verdade de fatos não leva a uma decisão justa e sim formal.

3.4 CIRCUNSTÂNCIAS ONDE NÃO OCORRE À REVELIA E O § 3º DO ART. 843 DA CLT

Novas possibilidades de não ocorrer revelia surgiram com as alterações trabalhistas, em especial no parágrafo 4º do artigo 844 da CLT. Antigamente se a empresa fosse revel, ou seja, se o preposto não fosse para audiência estando presente o advogado com boa vontade para produzir prova, o juiz como regra, não aceitava a defesa e documentos e aplicava à revelia.

O cenário mudou de forma radical, trazendo novas possibilidades processuais para a defesa do empregador no processo trabalhista aliado ao que está disposto no parágrafo 4º que diz:

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.

(...)

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:

I - Havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - O litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - A petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - As alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

À revelia não produz eficácia no mencionado *caput* do artigo 844 da CLT, se existir no polo passivo mais de um reclamado, e um destes pronunciar-se através da

contestação, ou em caso de litisconsórcio unitário a contestação dos réus, será aproveitada de forma integral pelos demais reclamados revéis, quando o litisconsórcio for simples, só será aproveitado os fatos comuns impugnados pelo réu que apresentou contestação, como preceitua o inciso I.

Conforme o inciso II, se o litígio versar sobre direitos indisponíveis, direitos pelos quais a pessoa não pode abrir mão, há exemplo: o direito à vida, à liberdade, à saúde e à dignidade, nesses casos à revelia não surte efeito, essa confissão não terá como incidir a presunção de veracidade, logo, não será aplicável.

A petição inicial deve conter um dispositivo que a lei considere substancial à prova do ato, um exemplo de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato, é o que está elencado no inciso III do §4º, o acordo ou convenção coletiva que não foi anexada aos autos, e que obrigatoriamente deve amparar o pedido da inicial.

À revelia não acontece quando a argumentação de fato formulada pelo autor falta com a verdade ou estiverem em contrário com o que consta nos autos. Alegação inverossímil são aquelas que não condizem com a realidade, um exemplo comum, é quando o empregado diz que trabalha 24h por dia, sete dias por semana, embora possível seja muito pouco provável, salvo em algumas circunstâncias em que a pessoa sustenta a tese que se encontrava à disposição da empresa, podendo o juiz solicitar outros meios comprobatórios.

Antes da Reforma Trabalhista, os juízes não aceitavam os documentos juntados e aplicava à revelia da empresa, perceba que depois da reforma, se o advogado conseguir um preposto *ad hoc*, ele entrará na audiência munido de defesa e documentos juntados e o juiz terá que analisar a revelia, a luz desses documentos.

Imagine que o empregado alegou na petição inicial que trabalhava 12h por dia, a empresa juntou defesa e falou que o autor não trabalhava 12h e comprovou com os cartões de ponto juntados com a defesa no processo, onde ele anotava oito horas diárias. Antes da Reforma Trabalhista, o juiz não considerava os cartões de ponto e tão pouco a defesa se o reclamado fosse revel, após a reforma, diante da documentação (cartão de ponto) e defesa juntados ao processo trabalhista o juiz deverá aceitar. Esse é um exemplo de desacordo com a prova constante na exordial, mais uma possibilidade de não aplicação da revelia. Isso abre um leque de oportunidades para a defesa do empregador que antes da reforma não existia.

Uma das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista foi o § 3º do art. 843 da CLT que diz respeito ao preposto, antes da reforma o entendimento sedimentado na jurisprudência era que o preposto deveria ser necessariamente empregado da reclamada, com exceção do empregador doméstico, microempresa e pequena empresa. Salvo esses três casos, se o preposto, aquele que deveria representar a empresa inclusive para prestar depoimento pessoal, aparecesse em audiência trabalhista e se este não fosse funcionário do empregador, o juiz declarava à revelia.

Hoje a Lei diz que o preposto pode ser qualquer pessoa, não necessariamente empregado da empresa. Na prática o advogado da reclamada pode se beneficiar em algumas situações. Um exemplo comum é quando o preposto se atrasa por motivo de trânsito, e não consegue chegar à audiência no horário marcado, como regra, a impossibilidade de chegar devido ao trânsito não é aceita como justificativa para ausência do preposto, a consequência seria à revelia da empresa.

Com o novo texto da Lei, ocorrendo uma situação excepcional como essa, o advogado pode convidar um preposto ad hoc, uma pessoa que esteja próxima ou no local da audiência. O preposto deve ser instruído no que deve falar, ele não precisa ter presenciado os fatos, já que não é testemunha, mas deve saber dos fatos, pois o juiz pode tomar o seu depoimento e se ele não souber dos fatos o juiz aplicará a confissão, embora não seja revel pode ser confesso, é indispensável juntar carta de preposição aos autos.

4 RESPONDENDO À QUESTÃO DE PESQUISA

A Reforma Trabalhista fundamenta-se em reduzir a proteção institucional ao empregado, como parte de um ordenamento jurídico brasileiro consagrado, bem como, por uma convenção coletiva de trabalho para o setor da atividade econômica dentro de uma relação direta com os trabalhadores.

Ante ao exposto, é notório que a Reforma Trabalhista trouxe a existência de um desequilíbrio na relação de empregado perante o empregador, tendo em seu arcabouço um cotejamento dos conjuntos de artigos aprovados que se caminha em sua maioria para benefício do empregador, deixando o empregado em desvantagens, permitindo assim uma incongruência, haja vista, que o empregado é

parte mais vulnerável deste vínculo laboral. Entre tais vantagens, destacamos a aplicação da revelia, objeto deste artigo.

Tais regulamentações, embora tenha o objetivo de abrir um diálogo de negociação entre as partes, houve um recrudescimento da equidade na esfera da segurança jurídica sobre a ótica do trabalhador. Sendo assim, a revelia é uma ferramenta processual, e como tal, serve para efetivação do direito material, porém, nunca deverá servir como “criação” do direito, e tampouco a justificativa de preito absolutamente despedido de provas e verdades meramente da não apresentação da defesa do réu para prejuízo do reclamante.

Portanto, como já dito, a revelia trata-se de um expediente relevante, no compasso em que, sem exceção, as partes tenham o dever de coadjuvar com o processo para a formação do entendimento do magistrado, objetivando a entrega de uma melhor prestação jurisdicional.

Não obstante, a conjuntura impõe uma cautela ainda maior ao julgador, em excelso, no direito do trabalho, por não haver a imposição de sucumbência do reclamante, é comum a articulação de súplicas absolutamente infundadas, em total desatino com a realidade.

À vista disso, para que a revelia não se transverta em instrumento com objetivo de viabilizar pretensões incongruentes e absurdas, deve o magistrado portar-se com extrema cautela quando defrontar-se com tais circunstâncias, pois como direito do processo, poderá se abster de considerar requerimentos que julgue demasiado e até mesmo excluir do conteúdo da revelia pedido que lhe se assemelhem, segundo a regra de experiência de forma subsidiária o (art.375 do CPC), inviáveis, impossíveis ou inverossímeis.

Desta forma, indiferente do direito material, o processo do trabalho é dirigido pelo princípio da proteção, com compreensão das regras em prol do empregado, no caso de incerteza, contudo, não podemos desabonar a gênese de necessidade da prova, segundo quais os fatos de interesse das partes devem ser apresentados em juízo, não sendo suficiente a simples alegação, conseqüentemente a prova deve ser o alicerce e a fonte da sentença.

Não obstante, mesmo que reconhecida a revelia, o juiz deve sentenciar o processo de acordo com o arguido e provado, não se confirmando a alegação desvalida de prova mesmo com possível conhecimento do fato pelo julgador.

Em suma, a aplicação da revelia decorre da ausência de defesa, mas a reverberação dos efeitos que dela decorrem irá depender de vários elementos no processo, cabendo julgador analisar a hipótese de serem atenuado ou até mesmo, literalmente neutralizado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabiana. **A revelia e a Reforma Trabalhista: o que mudou?** 11 mai. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/a-revelia-e-a-reforma-trabalhista-o-que-mudou/>. Acesso em: 29 mar. 2021.

BARROSO, Darlan. **Processo Civil**. 2 ed. rev. São Paulo: Editora Revista dos tribunais, 2017 (coleção elementos do direito/ Coordenação Marco Antônio Araújo Jr, Darlan Barroso; v.6).

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em cinco de outubro de 1988.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro. Forense; São Paulo; Método, 2017.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. Jusbrasil. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 26 abr. 2021.

CAVALLINI, Marta. **Reforma Trabalhista completa 3 anos; veja os principais efeitos**. 11 non 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reforma-trabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>. Acesso em: 15 mar. 2021.

DIREITOS Trabalhistas - História, evolução e perdas. 01 mai. 2017. Disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/direitos-trabalhistas-historia-evolucao-e-perdas>. Acesso em: 15 mar. 2021.

FREITAS, Gustavo Elias de Moraes. **A revelia no processo do trabalho e as alterações promovidas em face do Processo Judicial Eletrônico e da Lei n. 13.467/2017**. 07 jun. 2018. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51839/a-revelia-no-processo-do-trabalho-e-as-alteracoes-promovidas-em-face-do-processo-judicial-eletronico-e-da-lei-n-13-467-2017>. 29 mar. 2021.

GOMES, Luiz Flávio. **Quais os tipos de confissão admitidos no processo do trabalho?** Jusbrasil. Disponível em:

<https://lfjg.jusbrasil.com.br/noticias/119800/quais-os-tipos-de-confissao-admitidos-no-processo-do-trabalho-katy-brianezi>. Acesso em: 20 mar. 2021.

KONDER, Leandro. **O que é dialética**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

PESSOA, Valton Dória. **A revelia no processo do trabalho**. Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Edição 1, julho de 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/338/edicao-1/a-revelia-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 20 mar. 2021.

REZENDE, Mariah. **Revelia e confissão**. Disponível em:

https://www.goconqr.com/c/54507/course_modules/79584-revelia. Acesso em 30 mar. 2021.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: de acordo com o novo CPC, Reforma Trabalhista — Lei n. 13.467/2017 e a IN. n. 41/2018 do TST / Mauro Schiavi. — 14. ed. — São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6106.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SOUZA, Edson Salles de. **A revelia e sua repercussão no processo do trabalho**. Disponível em: <https://bibiedsonsouza.jusbrasil.com.br/artigos/417137373/a-revelia-e-sua-repercussao-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 02 abr. 2021.