



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

LIDIANE CAMARGO

**COMPETÊNCIA TERRITORIAL DA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Wagner

JUIZ DE FORA

2008

*DI 04
MO 00908*



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

LIDIANE CAMARGO

**COMPETÊNCIA TERRITORIAL DA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Monografia de conclusão de Curso apresentada
ao Curso de Direito da Universidade Presidente
Antônio Carlos/Juiz de Fora, como exigência
para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

JUIZ DE FORA

2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

Lidiane Comares

Aluno

Competência Territorial da Justiça do Trabalho

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

[Handwritten signatures of the examining board members]

Aprovada em 08/07/2008.

**“Se sabeis que ele é justo,
reconhecei também que todo aquele
que pratica justiça é nascido dele”.**
(Bíblia Sagrada, I João 2:29).

RESUMO

O Direito do Trabalho, entre suas várias peculiaridades, traz a competência relativa da Justiça do Trabalho como um tema que, invariavelmente, fomenta debates no caso concreto e na doutrina, sendo a Competência Territorial um ponto bastante controverso. Resta saber quais são os critérios adotados para determinar a competência dos diversos órgãos componentes da Justiça do Trabalho. Em outras palavras: diante de um conflito trabalhista concreto, como se apura qual será o juízo competente para dirimi-lo? A orientação geral é a de facilitar o acesso do jurisdicionado ao órgão jurisdicional, considerando a insuficiência econômica do trabalhador: se este tivesse que percorrer longas distâncias para mover ação, ficaria praticamente impossibilitado de fazê-lo, por não poder enfrentar as despesas de transporte. Assim, presumindo o legislador que o trabalhador resida perto do local em que presta serviços, foi adotada, como regra, o critério da competência do órgão com jurisdição sobre o local da execução do contrato de trabalho no sentido de facilitar a prova do empregado e evitar-lhe despesas com locomoção. É mister vislumbrar a aplicabilidade da *Competência Territorial*, pelo simples fato de que o art. 651 da CLT é a regra geral, porém não absoluta conforme entendimento pacífico doutrinário.

SUMÁRIO

1. Introdução	7
2. Evolução Histórica	8
3. Jurisdição e Competência	10
4. Da Competência Absoluta e Competência Relativa	12
5. Conceito	13
6. Local da Prestação do Serviço	15
7. Empregados Viajantes	18
8. Empregados Brasileiros Laborando no Estrangeiro	20
9. Empresas que Promovem Atividades Fora do Lugar do Contrato	22
10. Foro de Eleição	26
11. Prorrogação da Competência em Razão do Lugar	28
12. TRT e a Competência Territorial	29
13. Conclusão	31
14. Bibliografia	32

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata do estudo aprofundado de um tema que tem sido submetido, com freqüência, em diversas provas de concurso público para ingresso nas carreiras de Magistrado e Procurador do Trabalho em praticamente todas as regiões.

Este trabalho, exige um breve esboço sobre o que seria competência e jurisdição, e principalmente os critérios celetistas a serem adotados sobre a fixação da competência em razão do lugar, que seria o ponto central, com ênfase em posições da doutrina majoritária e da jurisprudência sobre o tema.

Temos a absoluta convicção de que o exame da problemática relativa ao critério de fixação da Competência da Justiça do Trabalho em Razão do Lugar, justifica, plenamente, a investigação sistemática e metódica, capaz de lastrear este trabalho que, sem dúvida, contribuirá para o avanço do conhecimento jurídico nesse palpitante e delicado tema.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Os Conselhos permanentes de conciliação e arbitragem solucionavam conflitos sem que houvesse prestação jurisdicional. Eram órgãos administrativos, não jurisdicionais.

Juntas de conciliação e julgamento, porém, não eram órgãos jurisdicionais.

Em 1946, através do Dec. 9777, a Justiça do Trabalho passou a ser órgão do poder judiciário.

Antes de 1946, a Justiça do Trabalho não existia. Os conflitos de interesses trabalhistas (sobretudo rurais) eram solucionados por órgãos do poder executivo. Só em 1947 é que passou a existir uma justiça especializada. Não são todos os países que detêm uma justiça especializada, os subdesenvolvidos é que possuem.

Hoje, as formas utilizadas por nós, através da prestação jurisdicional prestada pelo Estado, não mais atende às exigências da coletividade.

No Brasil, as normas referentes ao Direito Processual Trabalhista estão contidas na Constituição Federal e na CLT. Várias tentativas foram feitas para criar um código de processo do trabalho, jamais havendo êxito.

As alterações no mercado de trabalho são tão rápidas que a lei não tem dinâmica para acompanhar essas mudanças. Temos que nos convencer de que o Estado só terá que editar o principal e deixar que a coletividade se organize. A lei não pode estar desconectada com a realidade e, essas leis trabalhistas já estão saindo velhas.

Não adianta pegar o que dá certo lá fora e tentar aplicar aqui.

Discute-se entre os autores sobre a existência ou não, de autonomia do direito processual do trabalho.

Neste sentido, existem duas teorias:

A teoria monista, que afirma que o direito processual é um todo, não podendo existir um direito processual do trabalho.

Já a teoria dualista defende a autonomia do direito processual do trabalho, diante do direito processual civil.

As diferenciações estabelecidas entre direito material e processual são só didáticas. Se respondermos que o direito processual do trabalho é autônomo, teremos que verificar 3 requisitos:

- Se o ramo do direito contém princípios próprios.
- Se o ramo do direito contém uma doutrina própria (teoria de desenvolvimento).
- Se o ramo do direito possui metodologia própria.

Contudo, a maioria dos doutrinadores tem entendido ser o direito processual do trabalho autônomo.

3. JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

Com base na teoria geral do direito processual, é possível formular inúmeros critérios para determinar a competência, levando-se em conta a matéria, a qualidade das partes, a função ou hierarquia do órgão julgador e lugar. Portanto, diz-se que a competência é a medida da jurisdição de cada órgão judicial, ou seja, é a competência que legitima o exercício do poder jurisdicional.

A *Competência da Justiça do Trabalho em Razão do Lugar* está elencada no Capítulo Das juntas de conciliação e julgamento, revelando sua suma importância, por estar adequada à aplicação da jurisdição e competência das Varas. Todavia mister se faz necessário para adentrarmos no tema do presente trabalho tecer algumas considerações dentro da doutrina dominante acerca do que vem a ser Jurisdição. Jurisdição vem do latim *ius, iuris*, com o significado de direito, e *dictio* do verbo *dicere*, que quer dizer dicção, ou seja, jurisdição é o poder que o juiz tem de dizer o direito.

Para **Sérgio Pinto Martins**, *“jurisdição é o poder que o juiz tem de dizer o direito nos casos concretos a ele submetidos, pois está investido desse poder pelo Estado”*.¹

Coqueijo Costa tem a idéia clara que *“jurisdição, é uma categoria fundamental do direito processual civil, sendo o poder que o juiz tem de julgar”*.²

Marcelo Abelha Rodrigues afirma que *“todo juiz competente possui jurisdição, mas nem todo juiz que possui jurisdição possui competência”*.³

Pela jurisdição, atuam as normas de direito material ou se alcança a justa composição da lide restaurando-se a paz e a ordem social. Portanto, podemos

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Processual Trabalhista. pág.93.

² COSTA, Carlos Coqueijo. Direito Processual do Trabalho. pág.23.

³ RODRIGUES, Marcelo Abelha. Elementos de Direito Processual Civil. pág.135.

dizer que a jurisdição é o todo. A competência é a parte. A competência não abrange a jurisdição, mas esta envolve aquela.

4. DA COMPETÊNCIA ABSOLUTA E COMPETÊNCIA RELATIVA

A Competência absoluta, ressalvada a hipótese do art. 87 do CPC, é imutável, não pode ser prorrogada e deve ser decretada *ex officio* pelo juiz em qualquer tempo e grau de jurisdição enquanto não formada a coisa julgada, isto é, o seu reconhecimento independe de provocação das partes que participam da correspondente relação jurídica processual.

Por outro lado, diz-se que a competência territorial é relativa. Isso significa que um juiz do trabalho territorialmente incompetente para a causa pode tornar-se validamente competente para processá-la e julgá-la, desde que a parte interessada não oponha exceção de incompetência. Nesse sentido, a incompetência territorial pode ser convalidada se a parte a quem ela aproveita não manifestar oportunamente o seu inconformismo, mediante exceção de incompetência, que é matéria de defesa.

È importante assinalar, ainda com à relação à competência territorial, que o art. 795, § 1º, da CLT obriga o juiz a declarar de ofício a nulidade fundada em "incompetência de foro". A expressão "foro" há de ser entendida não como fórum, lugar, território, mas sim como "jurisdição", ou seja, o "foro trabalhista", "a Justiça trabalhista". Desse modo, haverá incompetência absoluta em razão da matéria ou da pessoa, pois "a Justiça do Trabalho", isto é, o "foro trabalhista", é incompetente para processar e julgar determinadas matérias (por exemplo, relação de consumo, de família ou parentesco, etc.) ou determinadas pessoas (por exemplo, consumidor, o pai, o servidor investido em cargo público).

5. CONCEITO

A *Competência em Razão do Lugar (ratione loci)*, também chamada de *competência territorial*, que é atribuída aos diversos órgãos jurisdicionais leva em conta a divisão do território nacional em circunscrições judiciárias, ou seja, é aquela fixada para delimitar territorialmente a jurisdição.

Cada Vara tem competência para examinar as questões que lhe são submetidas dentro de determinado espaço geográfico, que pode ser de um Município ou de alguns Municípios. A competência territorial das Varas do Trabalho é determinada por lei federal.

Tratando-se de relação de emprego, a regra geral para se definir qual a Vara do Trabalho competente e, portanto, aquela perante a qual a ação trabalhista deve ser proposta, está definida no *caput* do art. 651 da CLT: a competência é determinada pela localidade onde o empregado prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado em outro local ou no estrangeiro.

Cumprido ressaltar que os Tribunais Regionais do Trabalho têm competência territorial limitada a determinada região, que geralmente coincide com a área de um Estado.

Na mesma linha, o Tribunal Superior do Trabalho possui competência territorial para processar e julgar originariamente os dissídios coletivos que extrapolem a área geográfica de uma região e em grau recursal as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho nos dissídios individuais ou coletivos, ou seja, o TST possui competência *ratione loci* sobre todo o território brasileiro.

No ensinar de **Carlos Henrique Bezerra Leite**, “a Competência *ratione loci* é atribuída às Varas do Trabalho, que são os órgãos de primeira instância da Justiça do Trabalho”.⁴

Sérgio Pinto Martins, diz que “a competência *ex ratione loci* é a determinada à Vara do Trabalho para apreciar os litígios trabalhistas no espaço geográfico de sua jurisdição”.⁵

Daí podem propor o seguinte conceito:

Competência Territorial é a parcela geográfica de jurisdição fixada por lei e que tem no Processo do Trabalho o objetivo precípua de garantir facilidade ao trabalhador na busca da efetiva prestação jurisdicional.

⁴ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de direito processual do trabalho. pág. 279.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., pág. 102.

CAPÍTULO II

6. LOCAL DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO

Muito se discute a respeito do local da propositura da ação trabalhista.

O caput do art. 651 da CLT dispõe sobre a regra geral para estabelecer a competência em razão do lugar onde a ação trabalhista será proposta. Assim, diz-se que a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante (*rectius*, autor) ou reclamado (*rectius*, réu), prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra localidade ou no estrangeiro.

O objetivo da lei é que o empregado possa propor a ação no local em que tenha condições de melhor fazer sua prova, que é no local onde por último trabalhou, fazendo com que o empregado não tenha gastos desnecessários para ajuizar a ação. Portanto, a intenção do legislador foi ampliar ao máximo o acesso do trabalhador ao judiciário, facilitando a produção de prova, geralmente testemunhal, sendo certo que o critério escolhido foi o local onde o contrato esteja sendo de fato executado, pouco importando o local de sua celebração. É o que se depreende o seguinte julgado:

JUSTIÇA DO TRABALHO – COMPETÊNCIA TERRITORIAL – DISSÍDIO INDIVIDUAL – 1. A competência territorial da Justiça do Trabalho para o dissídio individual, como diretriz geral, firma-se em razão do local da prestação de serviços do empregado, demandante ou demandado (CLT, art. 651, *caput*), critério que se inscreve entre as normas de proteção do empregado, visando a proporcionar-lhe acessibilidade e facilidade na produção da prova. 2. Caso em que se deu a contratação na sede da empresa, em Brasília-DF, para a prestação de serviços em fazenda situada no município de São José do Araguaia. 3. Inviabilidade de fixação da competência à face da sede (domicílio) da reclamada. Reconhecimento da competência em razão

do lugar do juízo de direito da comarca de São Miguel do Araguaia-GO (TST – CC 390565/1997 – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 03.04.1998 – p. 00243).

É irrelevante o local em que o empregado reside ou onde foi contratado para efeito de ser fixada a competência; relevante é o local da prestação dos serviços.

Tendo sido o empregado contratado em Minas Gerais, trabalhado no Espírito Santo, Rio de Janeiro, e posteriormente fica trabalhando em São Paulo, é nessa localidade que a ação deverá ser proposta. Havendo vários locais de trabalho, a competência é dada à última localidade onde o empregado trabalhou. Se o obreiro trabalha ao mesmo tempo em várias comarcas, todas elas serão competentes para a propositura da ação, salvo a hipótese do viajante, que tem tratamento especial da lei.

Não obstante tal posicionamento doutrinário acerca do tema, tem a Justiça do Trabalho caminhado para posicionamentos mais benéficos para o empregado, concedendo-lhe a opção de escolher em qual das cidades que trabalhou melhor lhe satisfaz para o ajuizamento da ação.

Nesse sentido, observa-se o Enunciado nº 7 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho realizada em 23.11.2007, que assim preceitua:

Enunciado 7: ACESSO À JUSTIÇA. CLT, ART. 651, § 3º. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. ART.5, INC. XXXV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Em se tratando de empregador que arregimenta empregado domiciliado em outro município ou Estado da federação, poderá o trabalhador optar por ingressar com a reclamatória na Vara do Trabalho de seu domicílio, no local da contratação ou no local da prestação do serviço.

No caso do empregado prestar serviços em uma única localidade e o empregador em outras, aplica-se a regra geral, de que a ação deve ser proposta

onde o empregado trabalha mesmo que este não seja a localidade da sua residência. Nesse sentido:

COMPETÊNCIA – Incompetência *ratione loci*. A competência das juntas de conciliação e julgamento é determinada pela localidade da prestação de serviços, assim como do local da contratação do empregado, mesmo que não seja a localidade de sua residência. Inteligência do art. 651 da CLT (TRT 1ª R. – RO 00378/85 – 1ª T. – Rel. Juiz Alédio Vieira Braga – DORJ 19.03.1986).

7. EMPREGADOS VIAJANTES

O § 1º do art. 651 da CLT, com nova redação dada pela Lei n. 9.851, de 27.10.1999, dispõe que:

Quando for parte do dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta (*rectius*, Vara) da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta (*rectius*, Vara) da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

Embora a nova redação do § 1º do art. 651 da CLT faça referência a “viajante comercial” que poderia dar a entender que se trata de representante comercial autônomo, a regra versa sobre empregado, pois é do que trata a CLT. Assim, o agente ou viajante deve ser empregado e não representante comercial autônomo. Agente ou viajante são as pessoas que, por exemplo, prestam serviços de vendas em mais de um município, representando o empregador, não se fixando diretamente a uma localidade.

Entretanto, na nova redação do § 1º do art. 651 da CLT não é mais feita referência de que a ação deve ser proposta no domicílio do empregador, mas na Vara da localidade em que o empregado é subordinado, pega pedidos e faz entregas, apresenta relatórios, participa de reuniões à agência ou filial. É a hipótese em que o empregado presta contas perante agência ou filial, em que este será o local onde a ação deverá ser proposta.

Então, diante do exposto nos parece que a competência territorial para processar e julgar a ação trabalhista em que figure, como autor ou réu, empregado agente ou viajante comercial observará duas regras sucessivas:

1ª regra - será competente a Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado;

2ª regra - se não existir agência ou filial, será competente a Vara da localização em que o empregado tenha domicílio ou a Vara da localidade mais próxima de seu domicílio. Nesse sentido:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA – EMPREGADO VIAJANTE – COMPETÊNCIA DA VARA DO TRABALHO DO LOCAL DO DOMICÍLIO DO EMPREGADO – ART. 651, § 1º, DA CLT – A competência para processo e julgamento de reclamação trabalhista de Empregado viajante de empresa que não tem agência ou filial no local de prestação de serviços é da Vara da localidade do domicílio do Empregado. Inteligência da regra contida na parte final do § 1º do art. 651 da CLT, com a nova redação que lhe foi dada pela Lei n. 9.861/99. Conflito negativo de competência suscitado pela 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente – SP (localidade da sede da Reclamada) julgado procedente, declarando-se a competência da Vara do Trabalho de Indaial – SC (localidade de domicílio do Reclamante) – (TST – CC 653346 – SBDI 2 – Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho – DJU 20.04.2001 – p. 412).

8. EMPREGADOS BRASILEIROS LABORANDO NO ESTRANGEIRO

O § 2º do art. 651 da CLT determina que a competência territorial das Varas do Trabalho estende-se às lides ocorridas em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

Trata-se da *lex loci executionis*, isto é, a competência territorial das Varas Trabalho é mantida em função do local da prestação do serviço quando for parte na ação trabalhista empregado brasileiro e desde que não exista tratado internacional ratificado pelo Brasil dispondo de maneira diversa.

Nesse sentido, o TST editou a Súmula n.º 207:

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO – PRINCÍPIO DA *LEX LOCI EXECUTIONIS*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação.

É importante destacar que a lei brasileira estabelece dois critérios: um de direito material e outro de direito processual. Quanto ao critério de direito processual, atribui a Vara do Trabalho a competência territorial para processar e julgar correspondente demanda trabalhista. No que concerne ao critério de direito material, estabelece que a relação de emprego será regida segundo a lei do país em que o serviço tenha sido ou esteja sendo prestado.

Para ilustrar, colecionamos as seguintes ementas:

RELAÇÃO DE EMPREGO – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR – COMPETÊNCIA – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL – A legislação brasileira, ao regular as relações de trabalho de brasileiros no exterior, estabelece, sob a ótica do direito material, como aplicável a lei do país onde ocorreu a prestação de serviços (art. 12, LICC e art.

651, § 3º, da CLT). Nesse sentido firmou-se a jurisprudência do C. TST, cristalizada no Em. 207: 'a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação (TRT 10ª R. – RO 779/2000 – 2ª T. – Rel. Juiz Mário Macedo F. Caron – J. 27.07.2000).

TRABALHO NO PARAGUAI – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL – SÚMULA 207/TST – Tendo o reclamante sido contratado no Brasil para prestar serviços exclusivamente no Paraguai, é competente esta Justiça Especializada para apreciar o feito, nos termos do artigo 651, § 2º da CLT. Contudo a relação jurídica havida entre as partes é inteiramente regulada pela legislação paraguaia, inclusive quanto aos elementos configuradores do contrato de trabalho, nos termos da Súmula n. 2007/TST (TRT 9ª R. – RO 10.580//98 – 3ª T. – Ac. 6.250/99 – Rel. Juiz Altino Pedroso dos Santos – DJPR, 26.03.1999).

A CLT não dispõe que a empresa tenha de ser brasileira, podendo ser nacional ou estrangeira, pois o critério subjetivo adotado pelo art. 651, § 2º, da CLT diz respeito ao empregado brasileiro, nato ou naturalizado, que prestar serviços no estrangeiro.⁶

⁶ Ver Lei n. 7.064/82, que trata dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

9. EMPRESAS QUE PROMOVEM ATIVIDADE FORA DO LUGAR DO CONTRATO

Em primeiro lugar, há necessidade de se entender o que vem a ser "empregador que promova a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho".

Sérgio Pinto Martins interpreta "como sendo a hipótese do empregador que desenvolve suas atividades em lugares incertos, transitórios ou eventuais".

Já o professor Bezerra Leite, interpreta de forma teleológica o § 3º do art. 651 da CLT, discordando ainda, se o título é incerto, transitório ou eventual:

Parece-nos, que a interpretação teleológica do § 3º do art. 651 da CLT autoriza uma opção legal para o empregado de empresa que realiza atividade em locais diversos da contratação do obreiro, pouco importando se a título permanente ou esporádico. Deve-se analisar a questão sob a perspectiva do alargamento do acesso ao Judiciário e, sobretudo, enaltecendo o princípio da economia processual, máxime quando não há prejuízo para a defesa.

Assim, é preciso ser feita uma interpretação sistemática e harmônica entre o *caput* do art. 651 da CLT e seu § 3º, pois do contrário irá chegar-se à conclusão de que esse último dispositivo dispõe exatamente o contrário. O § 3º do citado artigo é exceção à regra geral. As exceções, por natureza, devem ser interpretadas restritivamente. Dessa forma, a regra geral contida no § 3º do art. 651 da CLT deve ser utilizada nos casos em que o empregador desenvolve suas atividades em locais incertos, transitórios ou eventuais.

Nesse sentido, a jurisprudência, inclusive a do TST, vem encapando essa tese, como se infere dos seguintes julgados:

INCOMPETÊNCIA *EX RATIONE LOCI* – PREJUÍZO NÃO DEMONSTRADO – NULIDADE NÃO DECRETADA – O art. 651, § 3º, da CLT prevê a faculdade de opção do empregado pelo foro do ajuizamento da ação trabalhista (seja o da contratação ou o da prestação do serviço) quando o empregador desenvolver suas atividades em locais incertos, eventuais ou transitórios, uma vez que é no foro da prestação do serviço que estão reunidas as provas orais que poderiam, em tese, facilitar a instrução do feito. Embora a interpretação da referida norma induza a inelutável conclusão pela nulidade dos atos processuais praticados, quando ajuizada a reclamação no foro da celebração do contrato de trabalho, os princípios da economia e celeridade processuais, que informam o Processo do Trabalho, autorizam a manutenção da sentença proferida por juiz relativamente incompetente quando não for constatado manifesto prejuízo à parte que arguiu a nulidade, em face da aplicação do disposto no art. 794 da CLT. Com efeito, em se tratando de incompetência relativa, e não tendo sido demonstrada a existência de qualquer prejuízo ao Reclamado, porque ouvidas as testemunhas por carta precatória, impõe-se a manutenção do julgado recorrido, evitando-se, assim, o desperdício de recursos materiais e declaração de nulidade da sentença ocasionaria. Revista parcialmente conhecida e não provida (TST –RR 655792 – 4ª T. – Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho – DJU 09.03.2001 – p. 606).

COMPETÊNCIA – ATIVIDADES FORA DO LOCAL DE CONTRATO DE TRABALHO – De acordo com o § 3º do art. 651 da CLT, em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, o empregado tem a faculdade de apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços. Conflito negativo julgado procedente (TST – CC 588413 – SBDI 2 – Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira – DJU 06.10.2000 – p. 560).

CONFLITO DE COMPETÊNCIA – JUSTIÇA DO TRABALHO – COMPETÊNCIA TERRITORIAL – BANCÁRIOS – ART. 651, § 3º, DA CLT – 1. Conflito negativo de competência para o julgamento de ação trabalhista proposta por bancário submetido a diversas transferências no decurso do contrato de trabalho. 2. Segundo a exceção prevista no art. 651, § 3º, da CLT, aplicado ao bancário que se submete a uma série de transferências, detém o empregado a opção de ajuizar a ação

trabalhista no local da contratação ou em quaisquer dos locais de prestação dos serviços. 3. Conflito de competência acolhido para declarar a competência da Vara do Trabalho de Vitória-ES (TST – CC 711443 – SBDI 2 – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 23.02.2001 – p. 646).

COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR – FORO DO LOCAL DA CELEBRAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – ART. 651, § 3º, DA CLT – Se a prestação de serviços pelos empregados se deu em localidade diversa da que ocorreu a celebração do contrato de trabalho, aos autores é facultado ajuizar a reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação de serviços, ante o que dispõe o § 3º do art. 651 da CLT. Embargos desprovidos (TST – ERR 358373 – SBDI 1 – Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – DJU 24.11-2000 – p. 508).

CONFLITO DE COMPETÊNCIA – MOTORISTA DE ÔNIBUS DE LINHA INTERMUNICIPAL – Tratando-se de motorista de ônibus de linhas intermunicipais, deve ser aplicada a regra do § 3º do art. 651 da CLT, sendo-lhe facultado apresentar reclamação trabalhista no foro do local da contratação, em detrimento das localidades em que houve a efetiva prestação de serviço (TST – CC 659637 – SBDI 2 – Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen – DJU 22.09.2000 – p. 450).

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA – RAZÃO DO LUGAR – No processo trabalhista, a competência em razão do lugar é estabelecida, em regra, pelo local da prestação do serviço (*caput* do art. 651 da CLT). No entanto, quando o empregador realizar atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado propor ação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos serviços (§ 3º do art. 651 da CLT). Com efeito, a opção concedida ao trabalhador decorre da finalidade da norma, visando melhor acesso ao processo, com adoção de medidas que possibilitem ao empregado demandar sem prejuízo de seu sustento (TRT 3ª R. – RO 16.556/99 – 4ª T. – Rel. Juiz Maurício Godinho Delgado – DJMG 01.04.2000 – p. 14).

Trata-se destarte, de um foro facultativo, onde poderá escolher o empregado livremente em propor a ação no local da celebração do contrato de trabalho ou no local da prestação dos respectivos serviços, onde a prova lhe for mais

fácil, ou na localidade onde tiver menores gastos com locomoção. Esta é a verdadeira intenção da norma.

10. PRORROGAÇÃO DA COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR

No efeito prático o que vale é aquela relativa ao território, porém na regra geral é o lugar da prestação dos serviços.

O § 1º do art. 795 da CLT obriga o Juiz a declarar de ofício a nulidade fundada em incompetência de foro. Contudo, conforme acima estudado, a competência em razão do lugar é relativa, devendo ser argüida, sob pena de se entender competente aquele juízo que à primeira vista era incompetente. Em outras palavras, prorrogasse a competência daquele juízo que era incompetente em razão do lugar. Aplica-se aqui a regra do art. 114 do CPC: “prorroga-se a competência, se o réu não opuser exceção declinatória de foro e de juízo, no caso e prazos legais”.

O que deve ser entendido, quanto ao que dispõe o § 1º do art. 795 da CLT, é que a incompetência ali mencionada é a absoluta, em razão da matéria e não relativa em razão do lugar. A expressão “foro” inserta no texto legal diz respeito a “jurisdição trabalhista”, ou seja, ao “foro trabalhista”, uma vez que, em virtude de ser a Justiça do Trabalho uma Justiça Especial, não pode julgar, em linha de princípio, causas cíveis e penais que são da jurisdição comum. Esse é o entendimento da maioria da doutrina, que aqui destacamos o posicionamento de dois doutrinadores sobre o tema:

A interpretação dessa norma não deve ser feita gramaticalmente, mas sim no seu sentido teleológico, isto é, a expressão “foro” há de ser entendida não como fórum, lugar, território, mas sim como “jurisdição”, ou seja, o “foro trabalhista”, a “Justiça trabalhista”. Desse modo, haverá incompetência absoluta em razão da matéria ou da pessoa, pois “a Justiça, o foro trabalhista”, é incompetente para processar e julgar determinadas matérias (por exemplo, relação de trabalho autônomo ou estatutário) ou determinadas pessoas (por exemplo, o trabalhador eventual).⁷

⁷ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Op.cit., pág. 162.

A incompetência de foro do texto legal não é a incompetência territorial ou em razão do local, que não é absoluta, mas prorrogável. O legislador teve em mente a incompetência em razão da matéria, que é sempre improrrogável; usou o "foro" no sentido impróprio de foro trabalhista, distinguindo-se de foro comum, foro criminal etc.⁸

Desse modo, a competência territorial deve ser excepcionada pelo reclamado e não pronunciada de ofício pelo Juiz, como inadequadamente sugere o § 1º do art. 795 da CLT. A regra como vimos, quanto à prorrogação da competência territorial, é a do art. 114 do CPC.

⁸ CARRION, Valentin. Op. cit., pág. 587.

11. FORO DE ELEIÇÃO

O foro de eleição é aquele em que as partes escolhem livremente, em um contrato, o foro do local em que serão dirimidas eventuais pendências decorrentes do negócio jurídico estabelecido. Esta espécie de cláusula contratual, é muito comum no direito civil, art. 78 do Novo Código Civil: "Nos contratos escritos, poderão os contratantes especificar domicílio onde se exercitem e cumpram os direitos e obrigações deles resultantes."

Contudo, no processo do trabalho, não se admite o foro de eleição, pois as regras de competência da Justiça do Trabalho são de ordem pública e, portanto, inderrogáveis pela vontade das partes. Tal medida, visa proteger o obreiro hipossuficiente.

Apesar de a CLT ser omissa quanto ao critério de eleição, não há que se falar em aplicação subsidiária neste particular, tendo em vista que a própria norma celetista dispõe de regras próprias quanto ao critério de fixação de competência em razão do lugar. Os Tribunais trabalhistas têm entendido da mesma forma, senão vejamos:

FORO DE ELEIÇÃO – JUSTIÇA DO TRABALHO – INCOMPATIBILIDADE – Conquanto não haja vedação expressa no Texto Celetizado, a eleição de foro revela-se incompatível com o processo trabalhista, na medida em que a orientação é facilitar o acesso do trabalhador ao órgão jurisdicional, considerando a sua hipossuficiência econômica. Inteligência do art. 651 da CLT e seus parágrafos. Preliminar que ora se rejeita. (TRT 15ª R. – Proc. 15744/99 – (37713/00) – 4ª T. – Rel. Juiz Levi Ceregato – DOESP 03.10.2000 – p.51).⁹

⁹ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Op. cit., pág. 161.

CAPÍTULO III

12. TRT E A COMPETÊNCIA TERRITORIAL

Os Tribunais Regionais do Trabalho são os órgãos de segundo grau da Justiça do Trabalho.

Cada Tribunal Regional do Trabalho tem jurisdição sobre determinada circunscrição, denominada de região.

O artigo 112 da Constituição Federal previa a existência de um Tribunal Regional em cada Estado e no Distrito Federal. No entanto, a Emenda Constitucional nº 45, de 8.12.2004 (DOU 31.12.2004), deu nova redação ao referido artigo, que deixou de conter tal previsão. Desta forma, a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho voltará a ser sobre regiões, que serão determinadas por lei.

Quanto ao posicionamento em relação a competência territorial, os Tribunais Regionais do Trabalho têm assim procedido:

- A. *“a fixação da competência para o ajuizamento de demanda contra o ex-empregador se define, regre geral, pelo local da prestação de serviços, ainda que a contratação tenha se dado noutra lugar”¹⁰.*
- B. *“a regra geral da competência, em razão do lugar rege-se pela localidade da prestação de serviços, segundo o preceito que emana do caput do artigo 651 Consolidado. Todavia, a norma excepciona, em seu parágrafo terceiro, a situação em que o empregador promova a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, hipótese em que concede ao empregado a opção de ajuizar a demanda no foro da celebração do contrato”¹¹.*

¹⁰ TRT. Rel. MM. José Marlon de Freitas. DJMG 16.05.2008.

¹¹ TRT. Rel. MM. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJMG 11.08.2007.

C. “dispõe o caput do artigo 651 da CLT que a competência *ratione loci* das Varas do Trabalho é fixada pela localidade em que o empregado prestar serviços, possibilitando a propositura da ação *no foro da celebração do contrato de trabalho ou no da prestação dos respectivos serviços na hipótese do empregador promover a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho (CLT, art. 651, parágrafo 3º)* e, em se tratando de agente ou viajante comercial, no foro da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, a da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima CLT, art. 651, parágrafo 1º”¹².

D. “a competência *ratione loci* das Varas do Trabalho é fixada pela localidade em que o empregado prestar serviços. Todavia, não se pode afastar o entendimento de que o legislador, ao dispor sobre o assunto, teve por escopo facilitar o acesso do trabalhador ao judiciário, evitando que este, na busca dos seus direitos, se desloque para outra localidade, com visível prejuízo no tocante à produção de provas e acompanhamento da demanda judicial. Por tais motivos, nada obsta que o empregado aposentado por invalidez, ajuíze ação no foro do seu domicílio, ainda que distinto do da prestação dos serviços, quando tal não importar prejuízo ao empregador, que detém agência ou escritório em diversas cidades do país, inclusive naquela localidade, incidindo, à espécie, a regra excepcional do parágrafo 3º, do art. 651 da CLT, sob pena de violação ao princípio da proteção e ao preceituado no artigo 5º, XXXIII, da CF/88”¹³.

E. “o artigo 651 da CLT fixa a competência das Varas de acordo com a “localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador”. Tem, pois, destinatário certo: o empregado. A recente ampliação da competência desta Especializada para julgar as “ações oriundas da relação de trabalho” (art. 114, I, da CF/88) não autoriza aplicar ao representante comercial autônomo regra específica destinada ao trabalhador empregado, impondo-se observar o art. 100, IV, “a” do CPC”¹⁴.

¹² TRT. Rel. MM. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJMG 19.05.2007.

¹³ TRT. Rel. MM. Cleube de Freitas Pereira. DJMG 15.07.2003.

¹⁴ TRT. Rel. MM. Ricardo Antônio Mohallem. DJMG 06.07.2006.

13. CONCLUSÃO

O presente trabalho proporciona uma breve exposição de como se atribui a competência territorial da Justiça do Trabalho.

Todavia é evidente que um único Juiz não poderia dizer todo o direito, para todos os litigantes, em todo o território nacional. Impunha-se repartir a jurisdição entre vários juízes, para possibilitar-lhes exercer sua missão de aplicar o direito. E essa repartição foi feita adotando-se vários critérios, tais como a extensão geográfica dentro da qual o Juiz dirá o direito, o tipo de assunto a ser decidido etc., denominada competência.

Podemos então concluir que a Competência em Razão do Lugar é a medida da jurisdição atribuída a cada juiz, ou seja, a área geográfica e o setor do Direito dentro dos quais o juiz poderá decidir, não sendo facultado às partes da relação de emprego instituir cláusula contratual prevendo foro de eleição.

14. BIBLIOGRAFIA

- ABELHA, Marce Rodrigues. **Elementos de Direito Processual Civil**. 3. ed. Vol. I, Revista dos Tribunais.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito Processual do Trabalho** . 9. ed. São Paulo. LTR, 2008.
- CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de Direito Processual Civil**. 9 ed. Vol. I, Rio de Janeiro. Lumen Júris, 2003.
- COSTA, Carlos Coqueijo. **Direito Processual do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro. Forense, 1996.
- GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo, Saraiva, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 15 ed., São Paulo, Atlas, 2001.
- MARTINS ROMAR, Carla Teresa. **Direito Processual do Trabalho**. 3 ed., São Paulo, Atlas, 2007.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. 43 ed., Rio de Janeiro, Forense, 2005.
- www.trt.gov.br