

COMPETÊNCIA TERRITORIAL TRABALHISTA: POR UMA EXEGESE CONSTITUCIONAL

Ney Maranhão*

1. JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA

Há muito está assente na doutrina que jurisdição e competência são conceitos inconfundíveis.

Deveras, todo juiz possui jurisdição, quer dizer, o poder geral de, na dimensão constitucional, aplicar e realizar o Direito.¹ Vale lembrar que, segundo respeitável doutrina, o encargo jurisdicional se revela, ao mesmo tempo, como poder (aplicação impositiva de decisões), função (pacificação justa de conflitos) e atividade (prática de atos tendentes a exercer esse poder e cumprir essa função).² Isso significa que todo e qualquer magistrado - o chamado Estado-juiz - está revestido do poder de declarar e realizar concretamente o direito, ainda que de maneira forçada.³

A jurisdição, em si, é una e indivisível. Entretanto, para que melhor seja administrada e à vista da imensa variedade de conflitos que diuturnamente pululam do meio social, convencionou-se em se prefixar uma quantidade de jurisdição a cada órgão jurisdicional, uma esfera dentro da qual o exercício da jurisdição poderá ser praticado de forma válida e eficaz.⁴ Por isso, malgrado legal e legitimamente investido na função jurisdicional, nem todo juiz ou órgão judicante possui competência, ou seja, nem sempre o julgador poderá colocar em prática o exercício pleno de sua jurisdição na apreciação e julgamento de determinados

* Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 8ª Região (PA/AP). Graduado e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Università di Roma - La Sapienza (Itália). Ex-Professor do Curso de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA) (2011). Professor convidado da Universidade da Amazônia, a nível de pós-graduação. Professor convidado da Escola Judicial do TRT da 8ª Região. Membro do Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT), do Instituto Brasileiro de Direito Social "Cesarino Júnior" (IBDSCJ) e do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA). E-mail: ney.maranhao@gmail.com.

¹ MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Código de processo civil comentado*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. p. 93. Para uma análise contemporânea do conceito de jurisdição, dentro de uma abordagem pautada no Estado Constitucional de Direito, confira-se a fenomenal obra: MARINONI, Luiz Guilherme. *Teoria geral do processo*. São Paulo: RT, 2006.

² CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria geral do processo*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 147.

³ BUENO, Cassio Scarpinella. *Curso sistematizado de direito processual civil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 250.

⁴ Segundo Luiz Fux, "[...] nas sociedades modernas, não é concebível um 'juízo único' em razão da quantidade da população, da extensão territorial e da natureza múltipla dos litígios. A competência é, portanto, um imperativo da divisão do trabalho". (FUX, Luiz. *Curso de direito processual civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 83.)

tipos de questões.⁵ Daí se afirmar, como um clássico de doutrina, que competência é a medida da jurisdição.⁶

A respeito, segue a atilada lição de Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart, *in verbis*:

[...] o Estado, para exercer o “poder jurisdicional”, precisa de vários juízes, juízos e tribunais, principalmente em um país com a dimensão territorial do Brasil, pelo que, para que a “justiça” possa ser ordenada e efetivamente exercida, é necessário que os vários casos conflitivos concretos sejam classificados e agrupados de acordo com pontos que têm em comum, que os processos que a eles servem de instrumento têm em comum, ou que as pessoas que neles estão envolvidas possuem em comum, distribuindo-se o poder jurisdicional na medida dos casos que forem agrupados.

⁵ “Ora, sendo o Estado detentor do monopólio jurisdicional, pareceria lógico afirmar que quaisquer de seus órgãos existentes no território nacional poderia, de maneira indiferente, conhecer os conflitos de interesses estabelecidos entre os indivíduos e as coletividades e solucioná-los, pouco importando o lugar, dentro desse território, em que tais conflitos viessem a ocorrer; [...] Embora lógica uma suposição dessa ordem, salta aos olhos a inconveniência prática de atribuir-se aos órgãos jurisdicionais aquilo que bem se poderia mencionar de ‘atuação indistinta’ em face da massa de conflitos de interesses eclodidos no país - máxime como o nosso, de dimensões continentais.

Sensível a isso e levando em conta a extensão territorial, a densidade demográfica, a natureza das lides, a qualidade das pessoas e outros critérios adequados, as normas legais prefixaram a quantidade de jurisdição atribuída aos órgãos judiciários, para efeito de melhor exercício das funções que lhe são iminentes. [...] Justifica-se, por esse motivo, a tradicional conceituação da competência como a medida ou quantidade da jurisdição, o seu elemento de quantificação: cada órgão integrante do Poder Judiciário só estará autorizado a exercer as suas funções na exata medida ou quantidade de competência que lhes for atribuída por lei”. (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. Vol. I. São Paulo: LTr, 2009. p. 367.)

⁶ Cândido Rangel Dinamarco afirma que “[...] competência é o conjunto de atribuições jurisdicionais de cada órgão ou grupo de órgãos, estabelecidos pela Constituição ou pela lei. [...] Ela é também conceituada como medida da jurisdição (definição tradicional) ou quantidade de jurisdição cujo exercício é atribuído a um órgão ou grupos de órgãos (Liebman)”. (DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. Vol. I. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 463.) Em sentido contrário, Daniel Amorim Assunção Neves, para quem esse reconhecido conceito de competência “[...] está superado porque confunde indevidamente competência e jurisdição”, frisando que “a jurisdição é una e indivisível, não podendo ser dividida em pedaços ou porções, como sugere o conceito tradicional”. Destaca que “[...] nunca faltará jurisdição ao órgão jurisdicional, o que inclusive ocasionaria o mais grave dos vícios processuais: a inexistência jurídica. [...] A competência é justamente a limitação do exercício legítimo da jurisdição. O juiz incompetente estará, portanto, exercendo de forma ilegítima sua jurisdição [...]. Prova maior de que o órgão jurisdicional, mesmo sem competência, tem jurisdição, é a aplicação do princípio *Kompetenz Kompetenz*, que atribui ao órgão incompetente a competência para declarar sua própria incompetência. Caso a ausência de competência gerasse a ausência de jurisdição, essa declaração de incompetência seria ato inexistente, o que naturalmente não ocorre”. (NEVES, Daniel Amorim Assunção. *Manual de direito processual civil*. 2. ed. São Paulo: Editora GEN/Método, 2010. p. 109-110.)

Como o poder jurisdicional deve ser distribuído, dá-se o nome de competência à jurisdição que pode e deve ser exercida por um órgão, ou por vários órgãos, em face de um determinado grupo de casos. A competência, portanto, nada mais é do que uma parcela da jurisdição que deve ser efetivamente exercida por um órgão ou grupo de órgãos do Poder Judiciário.

(MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. *Manual do processo de conhecimento*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. p. 37-38.)

A competência, pois, é um conceito que não guarda relação com aspectos meramente estáticos e abstratos. Ao revés, a correta percepção da noção de competência vai apontar para a aplicação prática do poder jurisdicional, cujo exercício, na dinamicidade que lhe é inerente e em cada caso concreto, há de ser sempre legítimo, porque pautado à luz de regramentos previamente estabelecidos.⁷ E isso, vale rememorar, constitui uma expressa garantia constitucional: “ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente.” (CF, art. 5º, LIII)

2. COMPETÊNCIA TERRITORIAL: IDEIA BÁSICA

Solucionada a questão da competência material, ou seja, sabedor sobre qual ramo do Poder Judiciário deverá apreciar e julgar determinada demanda individual (no nosso caso, Justiça do Trabalho), o próximo passo será

[...] definir, dentre as muitas varas identicamente competentes pelo critério objetivo em todo o Brasil [...], aquela a qual efetivamente caberá processar e julgar o feito. É por isso que se afirma que a competência territorial é critério de distribuição de competência entre órgãos do mesmo tipo.

(MACHADO, Antônio Cláudio da Costa. *Código de processo civil interpretado*: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 9. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2010. p. 125.)

Com efeito, a competência territorial, também conhecida como competência em razão do lugar ou *ex ratione loci*, é aquela que cuida dos limites geográficos do exercício da jurisdição.⁸ Atende ao interesse das partes, visando a lhes facilitar o acesso ao Judiciário, o que demonstra se tratar de uma competência de cunho relativo, já que passível de modificação pela simples vontade humana. Em assim sendo, não cabe ao juiz dela conhecer de ofício.

⁷ Eis o porquê do ensinamento de José Frederico Marques, *in verbis*: “O poder jurisdicional é amplo e abstrato. Dele estão investidos todos os órgãos judiciários e aqueles a quem, de forma anômala, é dada a função de julgar, mas cada um destes órgãos tem seu poder jurisdicional limitado pela competência. O poder abstrato da jurisdição individualiza-se, por assim dizer, à medida que as limitações que lhes são impostas o vão atirando para um plano mais concreto.” (*Apud* RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Manual de direito processual civil*. 5. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. p. 107, nota de rodapé n. 7.)

⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 159.

3. COMPETÊNCIA TERRITORIAL DAS VARAS TRABALHISTAS

3.1. Compreendendo o art. 650 da CLT

Dispõe a CLT, em seu art. 650, que “A jurisdição de cada Junta de Conciliação e Julgamento abrange todo o território da Comarca em que tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal.”

Esse dispositivo exige, no mínimo, três esclarecimentos.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que o tema tratado nesse enunciado celetista não é o poder jurisdicional, mas, sim, o seu exercício legítimo, dentro de uma determinada área geográfica (“todo o território da Comarca em que tem sede”). Logo, muito embora faça menção à “jurisdição”, *in vero* o texto da lei está se referindo ao instituto da “competência”.⁹

Em segundo lugar, é preciso ter em conta que a CLT, em diversos de seus dispositivos, trata das “Juntas de Conciliação e Julgamento” como órgão de primeira instância, composto por um juiz concursado, chamado de Presidente, e dois juízes temporários, representantes dos trabalhadores e empregadores, leigos e indicados por suas respectivas entidades sindicais. A Constituição Federal de 1988, em seu texto originário, manteve essa estrutura colegiada, realidade que só foi alterada com a Emenda Constitucional n. 24/1999, que extinguiu a representação classista da Justiça do Trabalho e transformou sua primeira instância em órgão monocrático, exercido apenas por um juiz concursado.¹⁰

Por conta disso, o inciso III do art. 111 da Carta Magna foi alterado para apontar como órgão da Justiça do Trabalho não mais a Junta de Conciliação e Julgamento, mas o próprio Juiz do Trabalho, cuja jurisdição passou a ser exercida em uma unidade jurisdicional denominada de “Vara do Trabalho”. Para espancar qualquer dúvida, suprimiu-se do art. 113 a parte que garantia, nesta Justiça Especializada, a paridade de representação de trabalhadores e empregadores, passando o art. 116 a regram, peremptoriamente, que “Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.”

⁹ “O presente artigo contém equívoco de redação. A jurisdição é una, indivisível e indelegável. Todos os juizes têm-na, em todo o território nacional. A prevalecer o texto do presente artigo, jurisdição passaria a ser conceito polissêmico, podendo referir-se à função de governo (Poder do Estado, na dicção mais antiga), ou às várias subdivisões que comporta a distribuição do serviço judiciário. [...] O que pode ser repartido, tanto que critério de divisão do serviço judiciário, é a competência, de acordo com as várias técnicas que se conhecem para tanto. Uma delas, a sua delimitação de acordo com divisões político-administrativas ou judiciárias do Estado”. (ADAMOVIČH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 356.)

¹⁰ “Historicamente, a organização da Justiça do Trabalho no Brasil foi inspirada no sistema dito ‘paritário’ da Itália fascista [...]. Embora a Itália tivesse abandonado esse sistema paritário no período ‘pós-guerra’, o Brasil manteve a mesma estrutura da Justiça do Trabalho desde a Constituição de 1934 (art. 122) até a Emenda Constitucional n. 24, de 09.12.99, que extinguiu a chamada representação classista”. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 133-134.)

Dessa forma, a partir da Emenda Constitucional n. 24/1999, bem assim levando em consideração que, infelizmente, até hoje nenhuma alteração formal foi realizada no texto da CLT, sempre que o leitor se deparar, em seu texto, com a expressão “Junta de Conciliação e Julgamento”, há de se entender por “Vara do Trabalho”, operando uma adaptação mental da redação da CLT, com vistas a harmonizá-la com as disposições constitucionais vigentes.

Em terceiro lugar - e já aplicando os esclarecimentos acima -, convém frisar que está derogado o art. 650 da CLT, na específica parte que estatui que a competência da Vara do Trabalho só pode “[...] ser estendida ou restringida por lei federal”. Isso se dá porque a Lei n. 10.770/2003, amenizando esse rigor, dispôs, em seu art. 28, que compete ao Tribunal Regional do Trabalho, no âmbito de sua região, mediante ato próprio, alterar e estabelecer a jurisdição das Varas do Trabalho, bem como lhes transferir a sede de um Município para outro, de acordo com a necessidade de agilização da prestação jurisdicional trabalhista. Logo, hoje, basta um ato administrativo, exarado no âmbito do próprio Tribunal, para implementar alterações na competência territorial de suas Varas do Trabalho.

Segundo Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, esse art. 28 da Lei n. 10.770/2003 é “[...] manifestamente inconstitucional, porque envolve delegação da competência do Poder Legislativo ao Poder Judiciário, ao arpejo dos arts. 112 e 113 da Constituição”. (ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 357.) Não enxergamos, porém, qualquer traço de inconstitucionalidade nesse dispositivo. A se ver debaixo da ótica do art. 113 da Constituição Federal, trata-se de regramento emitido por quem detinha plena competência para tanto (Poder Legislativo), aviado através do meio jurídico adequado (lei ordinária), onde, acertadamente, com espeque no princípio da eficiência (CF, art. 37, *caput*), delega interessantes atribuições aos Tribunais Regionais do Trabalho, a fim de que cada qual, da melhor maneira possível, (re)organize a distribuição do serviço judiciário à luz da dinamicidade socioeconômica subjacente à sua própria realidade local. Isso se justifica mais ainda quando rememoramos que o Brasil é um país dotado de gigantesca dimensão geográfica e enorme diversidade social, cultural e econômica, o que só ratifica o acerto dessa importante nótula de flexibilidade implantada pelo legislador.

3.2. Exegese do art. 651 da CLT - Questões prévias dotadas de especial relevância

O artigo 651 da CLT versa, mais diretamente, sobre a competência territorial das Varas trabalhistas. Mas antes de pontuar alguns aspectos a respeito de sua exegese, reputamos oportuno trazer à baila duas questões prévias dotadas de especial relevância para o trato do tema.

Em primeiro lugar, um importante aspecto histórico. Como veremos mais adiante, no que concerne à competência territorial da Justiça do Trabalho em dissídios individuais, o regramento celetista gira em torno da ideia de local da prestação de serviços, sendo certo que sua formatação obedeceu a uma visão de mundo estreitamente conectada com a realidade de um Brasil essencialmente

rural, de pouco fluxo migratório e marcado por postos de trabalho fixos e permanentes. Essa legislação não contava, portanto, com o forte deslocamento de trabalhadores e o enorme êxodo rural que viria a marcar o Brasil já logo a partir da década de 50, pouco depois do advento da CLT, que é de 1943.¹¹ Pensamos que essa profunda alteração de fatores relacionados à vivência socioeconômica brasileira deve merecer especial atenção na interpretação e aplicação do texto consolidado.

Em segundo lugar, um valioso aspecto jurídico. Isso porque o estudo, a interpretação e a aplicação desses dispositivos não apenas devem atentar para o contexto social hodierno. Mais que isso, convém apreciá-los, acima de tudo, na esteira de uma perspectiva que se afine com o contexto jurídico atual, sobretudo à luz da nova ordem constitucional instaurada com a Carta Federal de 1988. Logo, ao cuidar da temática da competência territorial da Justiça do Trabalho, certamente recairá sobre o intérprete o dever de, sempre e sempre, testar suas colocações junto ao rigorosíssimo crivo da axiologia constitucional, nomeadamente em face dos princípios da inafastabilidade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV), do devido processo legal (CF, art. 5º, LIV), da duração razoável do processo (CF, art. 5º, LXXVIII) e, claro, da igualdade (CF, art. 5º, *caput* e I) e da própria dignidade da pessoa humana, este último fundamento da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III).¹²

Essas duas questões, de ordem histórica e jurídica, ainda que de modo implícito, serão sempre levadas em conta no estudo que nos propomos fazer ao longo deste capítulo, porquanto impera em nossa consciência a inarredável assertiva de que o intérprete, na tarefa de construir o sentido do texto jurídico, deve prestar inteira fidelidade ao compromisso de associar rigor técnico com sensibilidade social, de sorte a aproximá-lo, o máximo possível, da dinâmica realidade contemporânea.¹³

Feitas essas considerações de ordem geral, debruçemo-nos, enfim, sobre o quanto dispõe o artigo 651 da CLT.

¹¹ Decreto-lei n. 5.452, de 1º maio de 1943. A respeito dessa nótula histórica, vale conferir: SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 171.

¹² “[...] o processo do trabalho deve ser examinado e aplicado sempre à luz dos preceitos e garantias constitucionais, sabendo-se que a tutela jurisdicional efetiva é considerada direito de natureza fundamental, essencial para a concretização da dignidade da pessoa humana e dos objetivos do Estado Democrático de Direito”. (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. O direito processual do trabalho no contexto da teoria geral do processo e do direito processual constitucional. In: VELLOSO, Gabriel; MARANHÃO, Ney (Coords.). *Contemporaneidade e trabalho: aspectos materiais e processuais*. São Paulo: LTr, 2011. p. 282.)

¹³ Exatamente por isso, tomamos como pertinente a lição de Piero Calamandrei, quando asse: “Em efeito, o jurista não é um conservador de velhas fórmulas em desuso, como se disséssemos um conservador de um museu de antiguidades: é um vivo e vigilante intérprete dos tempos, que quanto melhor sabe cumprir sua função, melhor chega a sentir as exigências humanas da história e a traduzi-las em fórmulas apropriadas de ordenada convivência.” (CALAMANDREI, Piero. *Direito processual civil*. Tradutores: Luiz Abezia e Sandra Barbery. Vol. 3. Campinas: Bookseller, 1999. p. 192.)

3.3. Compreendendo o *caput* do art. 651 da CLT

O artigo 651 da CLT dispõe em seu *caput*: “A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.”

Nesse enunciado, o legislador revelou o critério geral fixador da competência territorial da Justiça do Trabalho, no que respeita aos dissídios individuais: o local da prestação de serviços. Eis, no que toca ao assunto, a regra a ser observada na processualística laboral: a *lex loci executionis*.¹⁴

Essa redação pertence ao texto original da CLT. Mas o critério do local da prestação dos serviços já estava consagrado no sistema jurídico brasileiro há algum tempo. De acordo com o art. 33 do Decreto-lei n. 1.237/1939, que organizou a Justiça do Trabalho, “A competência das Juntas, juízes e tribunais do trabalho é determinada pelo local do estabelecimento onde o empregado, reclamante ou reclamado exerça atividade profissional, ou onde ocorra o dissídio coletivo.” Mais tarde, com o art. 8º do Decreto n. 6.596/1940, que aprovou o regulamento da Justiça do Trabalho, esse critério ficou mais explícito, ao dispor que “A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.”, regra que, depois, foi mantida no bojo do texto celetista, publicado, como sabemos, em 1943.¹⁵

Cotejando com os principais regramentos processuais, podemos afirmar que, ao seguir nessa linha, a CLT, ao que parece, afasta-se da regra geral de competência territorial firmada no processo civil, cujos artigos 134, *caput*, do CPC de 1939, e 94, *caput*, do CPC de 1973, sempre firmaram ser o foro do domicílio do réu¹⁶, e se aproxima, de certo modo, do processo penal, que trabalha com a noção

¹⁴ Alerta Sergio Pinto Martins, com razão, que, “Se o empregado faz horas *in itinere*, a ação deve ser proposta no local da prestação de serviços e não no local de embarque na condução fornecida pelo empregador. Pelo art. 651 da CLT, importa onde o empregado presta serviços e não onde embarca em condução fornecida pelo empregador.” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 130.) O mesmo raciocínio, obviamente, aplica-se para os casos de acidente de percurso ou *in itinere* (Lei n. 8.213/1991, art. 21, IV, alínea “d”).

¹⁵ Fonte: BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. Vol. I. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 456-457.

¹⁶ Ao comparar as disposições da CLT e do CPC a respeito da matéria, José Augusto Rodrigues Pinto destaca, com propriedade, que “[...] ambas tiveram em conta uma circunstância comum, a da comodidade de uma das partes diante da existência do dissídio. Distanciaram-se, quanto à parte a ser beneficiada. A lei processual civil, bafejada pelo respeito à igualdade jurídica, próprio do Direito Civil, inclinou-se pela comodidade do réu, que é molestado pela propositura da ação. A lei processual trabalhista, que é influenciada pela desigualdade econômica, na qual está assentado o princípio da proteção, do Direito do Trabalho, preferiu a comodidade do empregado molestado pela existência do conflito trabalhista”. (PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 176.) Não poderia ser de outra forma, já que “[...] na esmagadora maioria dos casos é o empregador quem ocupa o polo passivo da relação processual.

de local da infração, ou, no caso de tentativa, local em que for praticado o último ato de execução, como estabelecido no *caput* do art. 70 do CPP vigente.¹⁷

Por localidade onde se presta serviço há de se entender, certamente, não como bairro ou distrito. A verdade é que o legislador se valeu de uma palavra não jurídica (localidade) para, àquela época, referir-se, muito provavelmente, à noção de município. Essa tese se convalida quando recordamos que o próprio TST assim interpreta essa locução, quando trata do tema da equiparação salarial.¹⁸ Aliás, por força do enorme crescimento de algumas cidades, cuja aproximação por vezes suscita um espaço geográfico detentor de similar padrão de vida, já até se confere à palavra “localidade” um alcance bem mais alargado, abrangendo a área de mais de um município, desde que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (Súmula n. 06 do TST, item X¹⁹). Não há razão para, aqui, pensar-se diferente.

Perceba-se, ademais, que esse enunciado legal é claramente marcado pelo princípio protetivo, porquanto a intenção do legislador celetista, às claras, foi a de ofertar uma regra que favoreça ao trabalhador, facilitando-lhe o acesso ao Poder Judiciário. Exatamente por isso, a compreensão desse dispositivo não pode desprezar essa veia tuitiva que lhe marca: trata-se de uma regra que, iniludivelmente, destina-se a favorecer o empregado e não o empregador, devendo ser esse um forçoso vetor hermenêutico a influenciar o intérprete em qualquer discussão a respeito do assunto.²⁰ Justamente por isso, concordamos *in totum* com o magistério de Cleber Lúcio de Almeida, quando, decerto fulcrado em uma visão constitucional, afirma:

Logo, se fosse repetida a regra do direito processual comum, estaríamos diante de um flagrante privilégio da parte mais pujante da relação de trabalho, o que não é nem objetivo, nem tampouco característica do direito processual laboral”. (CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Fundamentos do direito processual do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005. p. 89.)

¹⁷ MACHADO JÚNIOR, César P. S. *Manual de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 101, nota de rodapé n. 117.

¹⁸ Nesse sentido: SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 175.

¹⁹ TST, Súmula n. 06, item X: “O conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.”

²⁰ NAHAS, Thereza. *Direito processual do trabalho*. Processo de conhecimento e tutelas de urgências (antecipada e cautelar). Tomo I. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. p. 87. Em sentido contrário, Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, para quem esse critério geral do local da execução dos serviços “[...] não tem em mente o interesse único do trabalhador, nem o do empregador, mas o de ambos, sabendo-se que o local da prestação dos serviços, por suposto, deve ser o centro de atividades de ambos”. (ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 358.) Ousamos discordar dessa opinião, porque, como veremos a seguir, da leitura de todo o artigo 651 da CLT, salta mesmo aos olhos seu desiderato protetivo da pessoa do trabalhador. O fato de, nessa fixação de critérios, o local da prestação dos serviços também ter algum grau de conveniência ao empregador não passa de um aspecto circunstancial que em nada anula nossa assertiva.

A regra disposta no *caput* do art. 651 da CLT tem por finalidade facilitar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho e, com isso, à defesa de seus direitos. Por força do escopo do legislador ao adotar a regra enunciada no art. 651, *caput*, da CLT, a facilitação do acesso do trabalhador à justiça deve informar a resposta a qualquer indagação a respeito da competência para conhecer de sua demanda ou da demanda contra ele proposta.

(ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 151.)

Mas onde estaria, em termos mais precisos, esse proclamado viés protetivo?

Em primeiro lugar, conforme a cristalina dicção da lei, porque a regra do local da prestação de serviço se impõe mesmo que, no plano do direito material, o empregado “tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro”. Logo, se o obreiro foi contratado em Marabá (PA), mas prestou serviços em Belém (PA), a rigor, a competência territorial é de uma das Varas do Trabalho da capital paraense. Igualmente, se o trabalhador foi contratado no Chile, mas prestou seus serviços na cidade de São Paulo (SP), a competência territorial, de regra, é de uma das Varas do Trabalho da capital paulista. O conhecimento que se deve assimilar, aqui, é esse: o critério geral não é o local da contratação dos serviços, mas, sim, o local da prestação dos serviços. Havendo coincidência entre os locais da contratação e da prestação dos serviços, o debate, por óbvio, perde utilidade prática.

Em segundo lugar, ainda conforme o exposto texto da lei, porque a regra do local da prestação de serviço se impõe, pouco importando, no plano do direito processual, qual o polo ocupado pelo trabalhador na ação trabalhista. Dessa forma, seja figurando como reclamante, seja como reclamado, o critério para o ajuizamento da ação, no tocante à competência territorial, será o mesmo: o do local da prestação dos serviços. De consequência, o ajuizamento de uma ação de consignação em pagamento, cujo polo passivo, de regra, é ocupado pelo trabalhador, decerto há de obedecer ao critério do local da prestação de serviço do empregado/consignado, o mesmo ocorrendo em caso de inquérito para apuração de falta grave ou em ação movida pelo empregador em busca de indenização por danos (morais ou materiais) praticados pelo empregado. O conhecimento que se deve assimilar, aqui, é esse: mesmo que a ação seja proposta pelo empregador, o critério geral continua sendo o do local da prestação dos serviços do empregado.

Em terceiro lugar, essa regra se impõe à revelia de qualquer discussão a respeito da nacionalidade do empregado. Como a lei não faz distinção e à vista da profundidade do princípio isonômico estabelecido no art. 5º, *caput* e XIII, da Carta Magna²¹ - que prima por igualdade de tratamento entre brasileiros e

²¹ CF/1988, art. 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

estrangeiros residentes no país, inclusive na esfera laboral -, não há outra conclusão senão a de que a regra destina-se a beneficiar a todo e qualquer empregado que atue em *terrae brasilis*, brasileiro ou estrangeiro.²²

Mesmo diante dessas colocações, alguém poderia ainda perguntar: afinal de contas, onde estaria, em termos práticos, essa tal conotação tuitiva que se afirma impregnar esse dispositivo? Enfim, em termos mais pragmáticos, qual a teleologia específica desse enunciado normativo?

De um lado, o primeiro benefício prático que advém ao trabalhador por força da fixação do local da prestação dos serviços está centrado em um fator econômico. A lei trabalha, em uma perspectiva externa, com a presunção de que o local da prestação dos serviços é o mesmo local onde o obreiro vive, de modo que o ajuizamento da ação em Vara trabalhista da mesma circunscrição geográfica de sua residência serve para propiciar um mínimo de custo de deslocamento. Cuida-se de um escopo material, ancorado na hipossuficiência financeira do obreiro.²³

Mas não é só. Essa opção legal também é altamente benfazeja ao trabalhador na perspectiva interna, relativa ao processo propriamente dito. Deveras, o fato de poder ajuizar a ação no mesmo local da prestação dos serviços é circunstância altamente facilitadora no que toca à coleta de provas. Nesse particular, a lei trabalha com a presunção de que o local da prestação dos serviços é um ponto de referência para toda a documentação atinente ao pacto laboral, o que facilita sua coleta e produção probatória, ainda que sob encargo patronal. Demais disso, o local do exercício das atividades laborais é também um ponto de referência entre os colegas de trabalho, o que facilita ao obreiro angariar testemunhas. Não bastasse, também é o local da prestação de serviços que, por vezes, deve merecer averiguação pericial, como em casos de pleito de adicionais de periculosidade e insalubridade. Não há dúvidas, portanto, que, em tese, o ajuizamento da ação em Vara trabalhista da mesma circunscrição geográfica do local da prestação de serviços serve para propiciar, em termos mais diretos, um máximo de capacidade probatória. Trata-se de um escopo processual, ancorado na hipossuficiência técnica do obreiro.²⁴

Reconhecendo essas colocações, colacionamos a seguinte decisão:

²² “Suponhamos que um empregado australiano seja contratado na Austrália e presta seus serviços no Brasil, na filial da empresa australiana. Esse empregado poderia, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, art. 651, *caput*, ajuizar a sua demanda perante o poder judiciário trabalhista brasileiro, sem qualquer tipo de restrição.” (CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Fundamentos do direito processual do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTR, 2005. p. 91.)

²³ Segundo Amauri Mascaro Nascimento, as regras de competência territorial constantes da CLT “[...] são instituídas com o visível e justificável propósito de facilitar o processo para o trabalhador e evitar sua locomoção e os gastos daí decorrentes”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 139.)

²⁴ “Entretanto, mesmo que a matéria seja de direito, deve a ação ser proposta no último local da prestação de serviços do empregado.” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 131.)

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA *RATIONE LOCI*. ART. 651 DA CLT. INTENÇÃO DO LEGISLADOR. A despeito de o artigo 651 da CLT estabelecer expressamente que “A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador”, certo é que a *mens legis* de referido dispositivo consistiu unicamente em tornar a Justiça Laboral mais acessível ao trabalhador hipossuficiente, ficando-lhe garantida a propositura de reclamações trabalhistas no local da prestação de serviços e não no do domicílio do reclamado. Não menos certo que o legislador estabeleceu tal critério de fixação de competência considerando, também, a provável residência do trabalhador próximo ao local da prestação dos serviços, dada a necessidade de comparecer diariamente (ou pelo menos habitualmente) ao trabalho. Razoável ainda pela facilidade de produção de provas testemunhais, pois as testemunhas envolvidas no caso não precisariam se deslocar longas distâncias para depor em juízo, sendo certo que o contrário inevitavelmente dificultaria a produção de referida prova. Assim, a atuação do julgador não deverá se ater à aplicação da seca literalidade do artigo, mas deve observar, principalmente, o princípio da razoabilidade, bem assim, se está sendo atendida a verdadeira intenção do legislador, que, *in casu*, é propiciar ao trabalhador hipossuficiente maior acessibilidade à Justiça.

(TRT 23ª R. (MT), 2ª Turma, RO 00508.2006.026.23.00-9, Relator: Desembargador Osmair Couto, DJ de 19.12.2006)

Insta consignar, por oportuno, que ambos os escopos citados confluem para um irrefutável lugar comum: a facilitação do acesso a uma ordem jurídica justa. E, aqui, segue o ponto nodal da questão: no fundo, hoje, em verdade, o que melhor legitima o quanto disposto no *caput* do artigo 651 da CLT não são essas ponderações alusivas à minimização dos recursos financeiros ou mesmo à maximização dos recursos probatórios do trabalhador. O que confere mesmo magnitude a esse sistema, já desde quando formulado na dicção originária da CLT, é exatamente sua especial vocação em forjar um ambiente processual de acesso fácil e desenvolvimento justo, compromisso legal que, na atual vivência jurídica, vai ao pleno encontro dos ditames principiológicos consagrados na Constituição Federal de 1988, em particular da feição material do princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV).²⁵

Como exemplo dessa preocupação em ler o artigo 651 da CLT com olhos postos nos ditames constitucionais, vale conferir o seguinte julgado:

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. ART. 651 DA CLT. RECURSO ORDINÁRIO. CABIMENTO. PROVIMENTO. Numa interpretação literal do *caput* do art. 651 da CLT, estaria afastada a competência das Varas do Trabalho da Capital deste Estado

²⁵ CF/1988, art. 5º, XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.” Segundo Kazuo Watanabe, o “[...] princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, inscrito no art. 5º, XXXV, da CF, não assegura, apenas, o acesso formal aos órgãos judiciários, mas sim o acesso à justiça que propicie a efetiva e tempestiva proteção contra qualquer forma de denegação da justiça e também o acesso à ordem jurídica justa”. (WATANABE, Kazuo. Tutela antecipada e tutela específica. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (Coord.). *A reforma do CPC*. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 20.)

para conhecer e julgar o feito. Todavia, a interpretação literal não é a melhor a ser dada às disposições legais, devendo o intérprete - e principalmente o aplicador da lei - buscar o real sentido e a finalidade precípua na norma, com o objetivo de acompanhar a evolução social e atualizar e dinamizar a própria norma a ser aplicada, mantendo a ordem jurídica sempre em sintonia com a ordem social e com os ideais de justiça. Deve o aplicador do direito utilizar-se das interpretações sistemática e teleológica, as quais orientam no sentido de que, na fixação da competência territorial, deve-se dar relevância à questão da insuficiência econômica do trabalhador, bem como facilitar o seu acesso ao Poder Judiciário. Na interpretação e aplicação das disposições do art. 651, da CLT, deve-se ter como escopo facilitar ao litigante economicamente mais fraco o ingresso em juízo em condições mais favoráveis à defesa de seus direitos, sem que isso resulte em prejuízo à demandada. Ademais, a fixação da competência territorial da 9ª Vara desta Capital de Mato Grosso dá efetividade aos princípios constitucionais que orientam nossa ordem jurídica, tais como o da valorização da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da inafastabilidade da apreciação pelo Poder Judiciário de lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV), além do que estende a aplicabilidade dos princípios processuais constitucionais do contraditório e ampla defesa (art. 5º, LV) e da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII). Recurso da Reclamante a que se dá provimento para declarar a competência da egrégia 9ª Vara do Trabalho de Cuiabá - MT para processar e julgar a reclamação trabalhista. (TRT - RO - 00562.2007.009.23.00-0; Fonte: DJE/TRT 23ª R. n. 0314/2007 de 06.09.2007; Data de Publicação: 10.09.2007)

Para encerrar este tópico, segue uma última reflexão. Há quem afirme que, na hipótese do empregado ter trabalhado em diversos estabelecimentos, mas sempre em locais diferentes - fato muito comum entre os bancários -, a competência territorial da Vara do Trabalho deve ser fixada com base no último local de prestação de serviços.²⁶

Discordamos, porém, dessa assertiva. Imaginemos o caso de um empregado que laborou por 10 anos em Porto Alegre (RS), mas que, transferido, atuou nos últimos dois meses de labor em Pelotas (RS), por força de transferência provisória. Ora, onde houve maior lapso de efetiva prestação de serviço desse obreiro? Onde estariam, em tese, as testemunhas que deporiam a respeito da maior parte do seu contrato de trabalho? Por isso, perfilhamos da tese de que o trabalhador poderá ajuizar sua ação trabalhista em qualquer das localidades em que tenha atuado, mesmo que em caráter provisório - na hipótese gizada, seja em Porto Alegre (RS), seja em Pelotas (RS) -, porque em ambas houve prestação de serviços, único requisito exigido pela lei.²⁷

²⁶ Nesse sentido, por exemplo: CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 511; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 278.

²⁷ Estamos, pois, com Mauro Schiavi, quando frisa que, “[...] se o reclamante trabalhou em vários locais, pensamos que a competência das Varas do Trabalho de cada local trabalhado é concorrente, já que todas as Varas são competentes, cabendo a escolha do local da propositura da ação ao reclamante, uma vez que a competência em razão do lugar se fixa tendo por escopo facilitar o acesso do trabalhador à Justiça”. (SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 252.)

Justamente por isso - porque tal requisito não está na lei, muito menos decorre de sua principiologia -, é totalmente despiciendo avaliar se essa transferência se deu em caráter provisório ou definitivo, para fins de influência na fixação da competência territorial trabalhista. Basta que tenha ocorrido uma dedicada e relativamente prolongada prestação de serviços, algo, pois, que não tenha sido eventual ou de curtíssima duração - v.g., por algumas horas, uma tarde ou mesmo somente um dia. Mas não é só: o acolhimento da tese contrária também “[...] estaria propiciando ao empregador quase que a totalidade do direito de escolha do foro, já que é este detentor, em tese, do direito de transferência do empregado”²⁸, circunstância que, à toda evidência, atritaria com o notório propósito tutelar que lastreia todo o dispositivo celetista em estudo.²⁹

Alguna exceção poderia ser encontrada naqueles casos em que o labor prestado em determinada localidade tenha sido meramente eventual - v.g., necessidade de cobrir colega de trabalho em determinados dias, por força de rápido problema de saúde - ou executado em tempo verdadeiramente ínfimo - v.g., deslocamento único, para fazer breve reparo em maquinário. Iteramos, porém, que a mera provisoriidade, a nosso ver, não elide a incidência do dispositivo em tela - v.g., necessidade de substituir colega de trabalho em período de férias ou licença-maternidade.

²⁸ TST, SBDO-2, CC n. 529189/99-6, Relator: Ministro Francisco Fausto, DJ 21.05.1999.

²⁹ Em sentido oposto, Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, cujas colocações seguem: “Havendo transferência do trabalhador e se ela for definitiva, a competência deverá ser sempre da Vara da última comarca em que se deu a prestação de serviços, não vindo ao caso se por maior ou menor lapso de tempo. [...] Se a transferência for provisória, poderá o trabalhador escolher entre o local de origem ou o da transferência para fixar a competência da Vara, sabendo-se que não se operou aí a alteração definitiva de seu centro de atividades”. (ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 358.) A se seguir o rumo proposto, tem-se que, se a transferência for definitiva, o direito de ação receberia drástico contingenciamento, já que seu exercício só seria encarado como legítimo se concretizado perante a Vara do local da transferência. Entretanto, se a transferência detiver feição meramente provisória, o direito de ação usufruiria de surpreendente maximização, porquanto seu exercício seria tomado como legítimo se concretizado em qualquer dessas duas opções: a Vara do local de origem ou a Vara do local de transferência. Ou seja: estranhamente, havendo uma transferência mais forte - definitiva -, o direito de ação se encurta, ao passo que, havendo uma transferência mais frágil - provisória -, o direito de ação, ao revés, estende-se. Mas importa registrar - para além dos argumentos já anteriormente lançados - que, em prevalecendo uma tal linha de raciocínio, acabar-se-ia por operar uma indevida inversão do critério geral estabelecido pelo legislador, que passaria do “local da prestação dos serviços” para o “local da alteração definitiva de seu centro de atividades”. Embora este último aspecto, de certo modo, possa estar até muitas vezes embutido no feixe semântico da expressão “local de execução das atividades”, decerto não pode ser erigido, assim, abruptamente, em ponto-chave da questão, avalizando-se, ao arripio da lei, uma incômoda restrição. Ora, o simples fato de ter ocorrido o deslocamento do centro de atividades do obreiro não lhe retira o direito de ajuizar sua ação trabalhista em qualquer localidade onde tenha, efetivamente, prestado seus serviços. Uma coisa, pois, não exclui a outra. Em suma: uma tal construção, *data venia*, para além de desprovida de amparo legal, também é incompatível com a principiologia essencialmente tuitiva e francamente ampliativa que permeia o tema.

3.4. Compreendendo o § 1º do art. 651 da CLT: empregado agente ou viajante

A CLT, no *caput* do artigo 651, fincou de modo claro a regra geral, no tocante ao critério estabelecido da competência territorial das Varas trabalhistas: o local da prestação dos serviços. E, ao assim proceder, resta evidente que o regramento celetista trabalha com uma específica compreensão de dinâmica laboral: aquela onde a prestação de serviços se dá em um mesmo e único local, em tom permanente. Noutros termos: a regra geral por ali delineada pressupõe uma referência fixa, no que refere ao local da execução do serviço. Trabalha-se, pois, sempre, no mesmo lugar.

Entretanto, o próprio legislador trabalhista reconheceu a existência, ainda que em caráter excepcional, de hipóteses de trabalho cuja execução do serviço dá-se por diversas localidades, seja pela natureza do serviço realizado pelo empregado, seja pela própria natureza do empreendimento. Nesses casos, por inexistir uma referência fixa, no que tange ao local da prestação dos serviços, resta, então, como inaplicável o critério geral legalmente estabelecido no *caput* do art. 651 da CLT.

Desse modo, surge a necessidade de criar exceções àquela regra geral, cujas hipóteses são tratadas nos três parágrafos que seguem ao *caput* do citado enunciado legal. Vejamos.

A primeira exceção está contida no § 1º do art. 651 da CLT, cujo teor é o que segue:

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

O preceito celetista trata do caso do agente ou viajante comercial, no que se aventurou a reger aquelas situações onde é intrínseco à atividade obreira o exercício de um mister laboral que se perfaz pelo atravessar de várias cidades, Estados ou mesmos regiões.³⁰ O foco central está, portanto, no trabalhador, mais particularmente suas especiais condições de trabalho: realização de atividades em vários locais, sem se fixar em qualquer deles.³¹ É o caso do vendedor externo

³⁰ “Entendem-se por viagens aqueles deslocamentos do domicílio, mais ou menos longos e demorados, que exijam, em regra, pernoite fora dele. Se o trabalhador se dirige para outra localidade que implique o percurso de considerável distância, mas ainda a tempo de exercer suas atividades e tornar pelo mesmo trajeto para pernoitar em casa, não há, a rigor, viagem, mas trabalho em locais distantes ou variáveis, hipóteses estas últimas às quais não se aplica o presente dispositivo, mas sim aquele do § 3º do artigo em comento.” (ADAMOVIČH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 359.)

³¹ Nesse sentido: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 151.

que, nada obstante vinculado à filial de Salvador (BA), detém uma zona de atuação que abrange diversos outros municípios do sul da Bahia.³²

Mas é preciso que façamos uma leitura escorreita do dispositivo, de modo a refutar qualquer alegação de que seu texto tem como destinatários apenas e tão somente agentes ou viajantes comerciais. Não se pode querer emprestar ao dispositivo um traço hermético que nunca possuiu, uma linha de taxatividade a que nunca se prestou, prendendo-se, em demasia, à literalidade da lei. Como acentua Homero Batista Mateus da Silva:

Todas as ocupações que não se concentram numa só localidade devem ser canalizadas para a regra do § 1º do art. 651, por ser muito mais adequado à fixação da competência. São pessoas que guardam em comum o cotidiano de deslocamentos intensos, que nada têm a ver com simples transferências periódicas de cidades. Podem ser vendedores com poderes efetivos de negociação, mas também podem ser simples divulgadores dos produtos, propagandistas de remédios que visitam clínicas e hospitais, promotores de vendas que percorrem padarias e supermercados, arrumadores de prateleiras que devem visitar cinco ou dez pontos de venda todos os dias (e em várias cidades), montadores de feiras e eventos e assim sucessivamente. (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 183.)

Não olvidemos que, mesmo cuidando de exceção à regra geral fixada no *caput*, o § 1º continua compromissado com o mesmo tônus protetivo que alimenta toda a estrutura normativa do art. 651 da CLT. Por isso, o dispositivo deve ser aplicado a favor de qualquer empregado cujas atividades laborais sejam assemelhadas às condições do “agente ou viajante comercial”. Mais claro: o preceito merece interpretação ampliativa no que toca ao seu destinatário, postura hermenêutica que lhe deixa bem mais consentâneo com o princípio da condição mais benéfica, vetor de incontestável *status* constitucional (CF, art. 7º, *caput*).³³ Ou seja, a letra da lei não pode ser usada para anular a própria principiologia que lhe empresta força: a

³² Sergio Pinto Martins bem coloca que “Na redação anterior do § 1º do art. 651 da CLT seria possível dizer que o motorista viajante poderia ser enquadrado no dispositivo em comentário, pois a lei empregava apenas a palavra viajante. Agora não se pode mais falar nessa hipótese, pois a lei é expressa ao empregar a expressão viajante comercial, que não é exatamente o motorista de ônibus intermunicipal. Dá, portanto, a entender que se trata de um vendedor viajante, ao se empregar o adjetivo comercial.” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 131.) Aqui, para uma boa compreensão do tema, também vale trazer à tona o pertinente alerta de Homero Batista Mateus da Silva, *verbis*: “Note-se que a existência de vários locais ao mesmo tempo nada tem a ver com a polêmica sobre deslocamentos e transferências, pois nesses casos o empregado fica fixo num local e a variação é cronológica. No caso do § 1º, ele jamais fica fixo num só local. Chega a percorrer cidades diferentes todo dia, toda semana ou todo mês. É o caso clássico do viajante.” (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 182.)

³³ A respeito da dimensão constitucional do princípio da condição mais benéfica, confira-se: DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista: aplicação e análise crítica*. São Paulo: LTr, 2000. p. 55.

crescente otimização da condição social do trabalhador, nesse caso através da facilitação do exercício de seu direito constitucional de ação (CF, art. 5º, XXXV).³⁴

É de bom tom esclarecer que essa é uma redação mais recente, advinda com a Lei n. 9.851/1999. O texto originário, que vigorou por mais de cinquenta anos, detinha os seguintes termos:

Quando for parte no dissídio agente ou viajante, é competente a Junta da localidade onde o empregador tiver o seu domicílio, salvo se o empregado estiver imediatamente subordinado à agência, ou filial, caso em que será competente a Junta em cuja jurisdição estiver situada a mesma agência ou filial.

Aparentemente, a CLT, quando veio à baila, regrou a situação dos empregados viajantes de maneira diametralmente oposta ao critério geral fixado no *caput*, lançando, como regra de competência territorial, o local do domicílio do empregador, transmitindo a impressão de que, nesse particular, ao invés de almejar beneficiar o polo obreiro, cuidou de atentar aos interesses patronais. Ledo engano. Mesmo com essa estranha previsão, o texto consolidado não se desprende de sua essência protetiva: partiu do pressuposto de que - mercê da especificidade daquele que atua, paralelamente, por diversas cidades - era precisamente ali, no domicílio do empregador, que se encontrariam mais facilmente todas as provas relativas à controvérsia³⁵, além de provavelmente coincidir com o centro de interesses pessoais do empregado.³⁶

O novo texto, conferido pela Lei n. 9.851/1999, deixa patente seu intuito de facilitar ainda mais o acesso ao Poder Judiciário, operando uma sadia simplificação do regramento em questão e expurgando do sistema esse insólito critério do domicílio do empregador.³⁷ Agora, de acordo com o texto celetista, a

³⁴ "Imagine-se, para firmar exemplo prático, um trabalhador cuja função seja prestar assistência técnica aos equipamentos de informática das agências bancárias dos clientes de seu empregador, nas cidades do noroeste do estado de São Paulo. A atender ordens e chamados de serviço, estará um dia numa cidade, noutro (ou no mesmo!) em outra, dormirá numa terceira, para iniciar o serviço do dia seguinte ali, e assim por diante. Sua atividade, embora não seja de 'agente ou viajante do comércio', aproxima-se, por analogia, à da figura proposta (com viés histórico) pela lei. Pontue-se, então, que a qualquer trabalhador, cuja atividade imponha permanente deslocamento entre diversas localidades, para exercício de sua função, aplica-se o dispositivo em tela." (FAVA, Marcos Neves. Competência da Justiça do Trabalho. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Orgs.). *Direito processual do trabalho*: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 06.)

³⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. Rio de Janeiro: Forense, 1982. p. 734.

³⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 177.

³⁷ "A solução era simples e eficaz para a maioria das empresas e dos empregados, porque, de fato, algumas visitas periódicas à matriz costumam ser necessárias e, ademais, quem mais emprega no Brasil são as empresas pequenas e médias, que nem ao menos possuem rede de filiais ou agências. Ocorre, porém, que grandes distorções eram verificadas, especialmente naqueles casos em que o trabalhador tinha como zona de atuação o Rio Grande do Sul e a matriz da empresa ficava em Fortaleza, sem que ele jamais tenha tido necessidade de comparecer ao local da matriz. Na hora do ajuizamento da ação trabalhista, teria de fazer o longo trajeto." (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do*

fixação da Vara trabalhista competente para apreciar e julgar eventual demanda individual de empregado que atua por diversas localidades observará a seguinte ordem: 1º) a Vara da localidade onde a empresa tenha agência ou filial e esteja o empregado a ela subordinado; 2º) inexistindo essa vinculação, o obreiro poderá optar entre a Vara do local de seu domicílio ou a Vara mais próxima.

Logo, em caso de empregado que exerça suas atividades em diversas localidades, não havendo como se apontar um local fixo para a prestação de seus serviços, a primeira análise que a CLT impõe seja feita é essa: existe alguma filial ou agência diante da qual o empregado está subordinado?

Se a resposta for positiva, a Vara trabalhista territorialmente competente, segundo o § 1º do art. 651 da CLT, será aquela da localidade onde está situada essa agência ou filial. Tem inteira razão Homero Batista Mateus da Silva: nessa hipótese, o legislador associou o local da prestação de serviço com o local da prestação de contas, conferindo prestígio ao conceito de centro gravitacional do contrato de trabalho.³⁸ Ilustrativamente, se um vendedor externo, em sua atividade laboral, percorre toda a região litoral do Rio de Janeiro, mas deve prestar contas na filial de sua empresa que está localizada na capital fluminense, então será ali, em uma das Varas trabalhistas da “Cidade Maravilhosa”, onde deverá ajuizar sua ação. Em caso de resposta negativa - ou seja, não estando subordinado a qualquer agência ou filial -, o enunciado celetista descortina diante do trabalhador uma bela opção: ajuizar a ação no foro de seu próprio domicílio ou no da localidade mais próxima. Neste último quadro, não há qualquer dificuldade em perceber que o exercício do direito de ação fica mesmo altamente facilitado.

Como vemos, a se prender em uma ótica literal, forçoso será reconhecer a plena vigência dessa ordem de análise, que demanda, por primeiro, a averiguação da existência ou não de subordinação do empregado a uma agência ou filial. É que, de veras, o texto legal é claro quando usa a expressão “na falta”, de modo que, debaixo dessa luz, de matiz infraconstitucional, o empregado só teria aquela liberdade de opção, francamente mais protetiva, quando não possuísse qualquer laço subordinativo com filial ou agência da empresa que toma seus serviços.³⁹

trabalho aplicado. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 183.) Registre-se, aqui, por oportuno, a um tanto quanto cética posição de Francisco Antonio de Oliveira, para quem “[...] o legislador teve por objetivo facilitar ao agente ou ao viajante comercial o ajuizamento de possível ação. Nesse sentido, pode-se dizer que teve sucesso. Todavia, a prática possivelmente demonstrará que nos casos excepcionados haverá maior dificuldade na colheita de provas.” (OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Tratado de direito processual do trabalho*. Vol. I, São Paulo: LTr, 2008. p. 139.)

³⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 184. Segundo o mesmo autor, o conceito de centro gravitacional do contrato de trabalho “[...] não é novo, sendo utilizado amplamente em direito internacional privado, a fim de estabelecer a competência internacional em torno de alguns contratos de trabalho de alta complexidade. [...] O centro gravitacional enfeixa a maioria dos laços de afinidade e procura apontar em que local o contrato de trabalho deitou raízes mais profundas, tornando secundárias as demais passagens do trabalhador”. (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 173.)

³⁹ Nesse sentido, por exemplo: MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 131.

Todavia, cremos ser possível ir avante. Para tanto, urge que se proceda a uma necessária releitura do § 1º do art. 651 da CLT, interpretando-o à luz da inarredável força normativa que emana do inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, cuja nótula mais significativa está centrada no fomento ao mais amplo acesso ao Poder Judiciário. A proposta é simples: ao invés de tomar aquelas opções como estaticamente sucessivas, basta passar a encará-las como dinamicamente concorrentes. Ou seja: tratando-se de caso de empregado agente ou viajante comercial, tal qual disposto nesse polêmico dispositivo legal, o obreiro teria à sua disposição, desde logo e de pronto, a alternativa de demandar na Vara da localidade que, ao seu inteiro talento, seja a mais cômoda para o exercício do seu direito fundamental de ação, dentre as seguintes opções: i) pelo foro do local onde a empresa tenha agência ou filial e a ela esteja subordinado; ii) pelo foro do local de seu domicílio; iii) ou, ainda, pelo foro da Vara mais próxima.⁴⁰ Trata-se, portanto, de uma leitura constitucionalmente adequada do § 1º do art. 651 da CLT.⁴¹

A se partir dessa ótica mais elevada, de nítida ancoragem constitucional, acreditamos ser viável a produção de um modelo hermenêutico mais consentâneo com os clássicos propósitos tutelares imanentes à seara juslaboral, além de bem mais contextualizado com o princípio da inafastabilidade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV), ofertando algum contributo para a consecução do árduo desiderato político-constitucional de se construir uma sociedade cada vez mais livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I).⁴² Certamente, dentre inúmeros outros fatores, a concretização desse escopo vai exigir a contínua e corajosa edificação de uma ambiência jurídica livre de qualquer empecilho formal e à margem de qualquer

⁴⁰ Compartilham dessa mesma visão: SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 254; PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 207.

⁴¹ “Cabe agora ao jurista, seja qual for a área de sua especialidade, em primeiro lugar compreender a lei à luz dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais. [...] A obrigação do jurista não é mais apenas a de revelar as palavras da lei, mas sim a de projetar uma imagem, corrigindo-a e adequando-a aos princípios de justiça e aos direitos fundamentais”. (MARINONI, Luiz Guilherme. *Teoria geral do processo*. São Paulo: RT, 2006. p. 45.)

⁴² “Através do manejo dos dois valores fundamentais do processo civil (efetividade e segurança) e da problematidade inerente ao fenômeno jurídico, o processo civil na perspectiva do formalismo valorativo procura construir soluções justas, pensadas à luz da concretude dos casos. Vale dizer: o processo não é só um instrumento do direito material, mas em alguns casos é também um momento constitutivo desse, sendo a atividade jurisdicional, sempre e em alguma medida, criativa da normatividade estatal. As relações entre o direito material e o processo civil, nessa perspectiva, aparecem em termos de essencialidade, [...] jungidos os dois planos à consecução do justo, que, tudo sopesado, é mesmo um dos objetivos primordiais da República Federativa do Brasil (art. 3º, I, CRFB). Concretiza-se no processo o direito material, dando-se pela confluência de ambos a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária, sendo o processo civil, nessa perspectiva, sobretudo um instrumento de justiça social”. (MITIDIERO, Daniel Francisco. *Elementos para uma teoria contemporânea do processo civil brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2005. p. 72-73.) Embora referindo a processo civil, os ensinamentos de Daniel Francisco Mitidiero em verdade se inserem na órbita da teoria geral do processo e, como tal, são também plenamente aplicáveis à processualística laboral.

legalismo estéril, garantindo ao cidadão o precioso ensejo de poder alavancar sua dignidade através da busca consciente e aberta de uma tutela judicial efetiva de seus direitos, violados ou mesmo que sob simples ameaça de violação.

Também vale trazer à tona outra curiosa discussão. Homero Batista Mateus da Silva acentua que, inexistindo qualquer Vara trabalhista na cidade de domicílio do trabalhador e não estando essa cidade debaixo da jurisdição de qualquer outra Vara trabalhista, o § 1º do art. 651 da CLT, ao falar de “localidade mais próxima”, poderia ter quebrado a regra geral de que a pretensão do empregado, nessa situação, deveria ser dirigida ao juiz de direito da localidade - investido, excepcionalmente, da jurisdição trabalhista. A seu ver,

[...] trata-se de situação especialíssima em que, mesmo não havendo Vara trabalhista na região, atribui-se competência para outra Vara trabalhista das redondezas, conquanto isso não tenha constado da lei que a instituiria.

(SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 185.)

Todavia, em nossa opinião, a se tomar esse rumo intelectual, acabar-se-á fazendo restrição não condizente com a tônica de máxima abertura impressa pela legislação, que, de maneira contundente, põe à disposição do empregado uma rara liberdade de ajuizar sua ação trabalhista do modo mais cômodo possível, optando entre o local de seu domicílio ou a “localidade mais próxima”.

Destarte, somos do entendimento de que é facultado ao empregado o ajuizamento de sua ação no foro de seu domicílio ou na “localidade mais próxima”, assim, simples, exatamente como preceitua a lei, sem qualquer espécie de restrição, pouco importando, pois, se esse aforamento dar-se-á diante de juiz do trabalho ou - em sendo o caso e de acordo com a normatização pertinente - diante de juiz de direito, revestido do exercício atípico de jurisdição trabalhista. Em termos mais claros: mesmo nessa temática, permanece em vigor o comando estampado no artigo 112 da Constituição Federal.⁴³ Com isso, salvaguarda-se essa alvissareira linha de franca potencialização do exercício do direito de ação, enquanto expressão de concretude da dignidade humana.⁴⁴

⁴³ Segue nessa mesma senda o pensamento de Wolney de Macedo Cordeiro, *in verbis*: “A locução ‘localidade mais próxima’ prevista na segunda hipótese pode levar à conclusão de que na localidade onde não houver jurisdição da Justiça do Trabalho, a competência seria determinada em favor da Vara do Trabalho mais próxima. A imprecisão da redação da parte final do § 1º, do art. 651 da Consolidação das Leis do Trabalho, não pode contrariar o disposto na Constituição Federal, art. 112, *caput*, parte final, que determina a atuação dos Juizes de Direito nas localidades onde não houver a jurisdição trabalhista. Nesse sentido, quando no domicílio do empregado da hipótese em análise não houver jurisdição trabalhista, a ação será ajuizada perante o Juiz de Direito, seguindo a regra constitucional estabelecida.” (CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Fundamentos do direito processual do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005. p. 94.)

⁴⁴ “[...] é inegável a importância do processo para a dignidade da pessoa humana, haja vista que não basta se conceder direitos, mas é preciso garanti-los e o processo é uma dessas garantias”. (FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. *O direito processual*

3.5. Compreendendo o § 3º do art. 651 da CLT: Atividade que abrange diversas localidades

A CLT também flexibilizou a regra geral do local da prestação de serviços com a situação descrita no § 3º do art. 651 da CLT, que assim dispõe: “Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.”

O preceito celetista supracitado postulou reger aquelas situações onde seria intrínseco à atividade patronal o exercício de um empreendimento que se realiza através de um constante deslocamento físico do trabalhador. Ao contrário do que vimos no § 1º, aqui o foco central está no empregador, mais particularmente suas especiais condições de exercício empresarial: realização de atividades em vários locais, fora do lugar da contratação e de modo sempre constante, sem fixar-se em qualquer deles.⁴⁵ A doutrina clássica sempre apontou as atividades circense e teatral como os exemplos mais perfeitos da ideia que o dispositivo deseja transmitir.⁴⁶

Mas da mesma forma que o § 1º não pode ficar restrito aos empregados “agentes ou viajantes comerciais”, também esse § 3º não pode servir a apenas uma ou duas atividades empresariais. Essas disposições legais, com total naturalidade, comportam - para não dizer que até recomendam - interpretação ampliativa, para torná-las hábeis a alcançar aquelas mais variadas situações que, de algum modo, ajustam-se à essência do que cada qual propõe, adaptando

do trabalho à luz do princípio constitucional da razoável duração. São Paulo: LTr, 2008. p. 98.) Precisamente por isso, a ação, como bem recorda Carlos Henrique Bezerra Leite, “[...] é um direito humano, porque é reconhecido no art. 8º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e no art. 8º da Convenção Americana de Direitos Humanos (ratificada pelo Brasil em 25.09.1992). É, ainda, um direito fundamental, porquanto previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição brasileira de 1988. É, também, direito público, uma vez que, por meio da ação, qualquer pessoa tem o direito à prestação jurisdicional do Estado, que é implementada por intermédio do processo que, como se sabe, pertence aos domínios do direito público”. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 297.)

⁴⁵ “O primeiro impulso da inteligência é de superpor essa hipótese à do § 1º. Distinguem-se, todavia, entre si, porque, num caso, se cuida da atividade do empregado, condição implícita da prestação do serviço, e noutro, da atividade do empregador, condição anômala da prestação do serviço.” (PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 179.) Consigne-se, todavia, para melhor assimilação da matéria, a oportuna advertência de Francisco Antonio de Oliveira, *verbo ad verbum*: “Suponha-se, entretanto, que o empregado, durante todo o período contratual, prestou serviços em uma única localidade, embora o seu empregador desenvolva suas atividades em várias outras localidades. Nesse caso, aplicável a regra geral e competente será a Vara ou Juízo de Direito que tiver jurisdição naquela localidade.” (OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Tratado de direito processual do trabalho*. Volume I. São Paulo: LTr, 2008. p. 142.)

⁴⁶ BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. Vol. 1, 3. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 458.

suas bem intencionadas proposições normativas às intrigantes nuances de um mundo tido hoje como pós-moderno, espantosamente diverso daquele que vicejou lá pelos idos da década de 40, quando foi gestada a CLT.

Nem se argumente que tais parágrafos, justamente por materializarem exceções ao *caput*, deveriam merecer exegese restritiva. Já destacamos: irrefutavelmente, o princípio que anima todo o art. 651 da CLT é o protetivo, do início ao fim, do *caput* a todos os parágrafos. Mesmo quando buscou excepcionar a regra geral alocada na cabeça do dispositivo, o fito do legislador permaneceu idêntico: a proteção do trabalhador. Quer dizer: quanto à sua letra, a exceção é patente; mas ainda nessas cláusulas excetivas é possível enxergar um mesmo espírito a animar toda a sua estrutura semântica. Teleologicamente, pois, todo o encadeamento normativo que dá existência ao artigo 651 da CLT só tem uma única razão de ser: possibilitar que o empregado tenha facilitado o seu acesso à Justiça.

Por isso, não anuímos com a tese daqueles que, por partir de uma interpretação um pouco mais estreita, entendem, por exemplo, que esse dispositivo só seria aplicado quando o empregado for o autor da ação, já que a dicção do enunciado legal menciona “apresentar reclamação”.⁴⁷ À luz das diretrizes há pouco lançadas, partilhamos do entendimento de que, mesmo quando o empregado figure como réu ou reclamado da ação trabalhista, a competência territorial a ser observada pelo empregador será ou o foro do local da celebração do contrato ou o da prestação dos respectivos serviços, exatamente como retratado no § 3º do art. 651 da CLT.⁴⁸

Igualmente, discordamos da interpretação esposada por quem reputa que o § 3º reportar-se-ia àquelas “[...] raras hipóteses em que o empregador desenvolve seu trabalho em locais incertos, eventuais ou transitórios, como é o caso das atividades circenses, artísticas, feiras, exposições, promoções etc.”. (CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 515.)

Pensamos que, em verdade, qualquer atividade empresarial que, por sua própria natureza, em caráter permanente ou não, implique prestação de serviços por locais diversos daquele da pactuação, abrirá ensejo ao trabalhador para optar por ajuizar sua ação trabalhista no local da contratação ou em qualquer dos

⁴⁷ Nesse sentido, Cleber Lúcio de Almeida, que coloca a questão nos seguintes termos: “A opção é assegurada ao trabalhador em relação à ação por ele proposta. No caso de ação do tomador dos serviços contra o trabalhador, não há que se falar em opção, devendo a ação ser proposta no foro da contratação, que é o primeiro indicado como competente no art. 651, § 3º, da CLT.” (ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 153.)

⁴⁸ “A disposição do § 3º do art. 651 [...] é a que melhor espelha o sentido do critério de fixação da competência *ratione loci* no processo do trabalho: facilitar ao litigante economicamente mais fraco o ingresso em juízo em condições mais favoráveis à sua defesa, seja qual for sua posição processual”. (SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. Vol. 2, 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 1.312.)

lugares onde prestou serviços.⁴⁹ A respeito, fazemos coro com a doutrina de Carlos Henrique Bezerra Leite, quando afirma:

[...] a interpretação teleológica do § 3º do art. 651 da CLT autoriza uma opção legal para o empregado de empresa que realiza atividades em locais diversos da contratação do obreiro, pouco importando se a título permanente ou esporádico, ajuizar a ação no foro do lugar da contratação ou no da prestação de serviço. Ademais, 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.

(LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 281.)

Ilustrativamente, podemos citar o que se dá com os motoristas de ônibus e de empresas transportadoras, que, muito embora atuando em linhas fixas, que atravessam diversas cidades ou mesmo Estados, sujeitam-se a trabalharem em um ramo empresarial cujo deslocamento é intrínseco à atividade em si.⁵⁰ Ainda que o empregado, ao final, retorne sempre para a mesma cidade, cremos que cada um desses destinos pode ser tomado como local de prestação de serviços, plenamente passível de receber uma demanda trabalhista.⁵¹

⁴⁹ Certa feita, o Ministro João Oreste Dalazen, do TST, depois de explicar a regra geral vigente, no tocante à competência territorial das Varas trabalhistas, asseverou: "Todavia, a regra geral comporta exceções, dentre as quais avulta a norma insculpida no art. 651, § 3º, da CLT: quando se tratar de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, assiste ao empregado a faculdade de optar entre o foro da celebração do contrato ou o da prestação dos serviços.

Em uma interpretação restrita, o preceito aplicar-se-ia unicamente às questões móveis, ou seja, empregador que promove atividade em outro lugar quereria dizer empregador que desenvolve sua atividade em locais incertos, eventuais, ou transitórios: seria o caso da empresa que se desloca como a circense, cia. artística ou teatral.

Entendo, porém, seguindo a corrente majoritária que amplia essa interpretação, que é também a mobilidade do empregado, não apenas a da empresa, que permite a opção. A opção existe quando o empregado, em virtude da atividade econômica da empresa (seja qual for!), precisa locomover-se de um lugar para outro.

Na espécie, reputo aplicável precisamente a exceção contida no § 3º do art. 651 da CLT. Os Reclamantes são pedreiros, enquanto a Reclamada opera no ramo da construção pesada, o que pressupõe a realização de obras em diversas localidades." (grifamos) (TST, SBDI-2, CC-518.819/98.1, Relator: Ministro João Oreste Dalazen, julgamento em 20.09.1999.)

⁵⁰ Nesse mesmo sentido: SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 116.

⁵¹ Na mesma linha: ADAMOVIICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 359. Em sentido diverso, segue a argumentação de Wolney de Macedo Cordeiro: "Imaginemos a situação de um motorista profissional que é contratado na cidade 'A' e diariamente leva cargas para as cidades 'B' e 'C', muito embora todos os dias guarde o veículo em garagem da cidade 'A'. Seria possível, em tal hipótese, a aplicação do § 3º do artigo 651? A questão

Sergio Pinto Martins, de sua parte, arrola os seguintes exemplos de atividades que poderiam ser enquadradas no § 3º do art. 651 da CLT, *verbis*:

Deve-se entender por empresas que promovem a prestação de serviços fora do lugar da contratação as seguintes: especializadas em auditorias, instalação de caldeiras, reflorestamento, em atividades circenses, artísticas, feiras, exposições, promoções, desfiles de moda, promotora de rodeios, montadoras industriais etc. Nessas atividades, o empregado é requisitado para prestar serviços em atividades eventuais, transitórias e incertas. É o que ocorre com as pessoas que vão fazer auditoria, exposições em feiras ou desfiles de moda. Acabado o evento, não mais trabalham naquela localidade para a qual foram designadas.

(MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 133.)

Anuímos com esse elenco - ressalvado o aspecto da eventualidade e incerteza enfatizado pelo autor, com o qual não concordamos, conforme já exposto alhures. Ou seja, o rol se enquadra perfeitamente nos lindes do texto legal em estudo não porque sinaliza com atividades transitórias, mas porque expressa atividades cuja execução dos serviços se dá com ampla mobilidade e fora do local da contratação, circunstância suficiente para a sua incidência.

Urge refletir, neste momento, sobre a exegese da expressão “local da celebração do contrato”. A primeira coisa que vem à mente é que o local da contratação seria aquele onde se dá a oficialização do contrato laboral. Apesar da razoabilidade da inteligência, o ferverilhar da realidade tem mostrado que por vezes a coisa não é tão simples assim. Recordemos da corriqueira situação em que trabalhadores são arremetidos em sua cidade natal e conduzidos para outros Estados, onde ocorre a assinatura do respectivo contrato e a prestação dos serviços. Regra geral, o obreiro, quando o vínculo se encerra, retorna para a sua cidade de origem, ocasião em que passa a ter enormes dificuldades - notadamente de ordem financeira - para ajuizar eventual reclamação trabalhista, porque teria, para tanto, segundo a fria letra da lei, que retornar à localidade da prestação dos serviços e oficialização do contrato de trabalho.

deve ser analisada com bastante cautela. A faculdade atribuída pelo art. 651, § 3º, deve ser interpretada de maneira restritiva, posto que se trata de uma exceção da regra geral de fixação da competência territorial. Não podem ser incluídas nos limites do § 3º do art. 651 as hipóteses de prestação de serviços em outra localidade de maneira transitória ou por força das particularidades do labor. A hipótese trazida pelo legislador diz respeito à retirada do trabalhador do local da contratação de maneira definitiva.” Em seguida, o autor responde ao seu questionamento: “Entendemos que não.” (CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Fundamentos do direito processual do trabalho brasileiro*. São Paulo: LTr, 2005. p. 92.) Pensamos, *data venia*, que essas restrições ventiladas não se encontram inseridas na disposição legal em estudo, muito menos podem ser extraídas da principiologia amplamente protetiva que lhe dá substrato, como já tivemos oportunidade de ressaltar em nosso texto.

Por força dessa situação delicada, bem como à vista dos princípios protetivo⁵², da primazia da realidade⁵³ e da boa-fé objetiva⁵⁴, lastreando-se, ainda, no que reza o art. 9º da CLT⁵⁵, bem assim com fulcro no direito constitucional de amplo acesso à Justiça (CF, art. 5º, XXXV), é possível, tranquilamente, defender a tese de que o local da celebração não necessariamente coincide com o local da prestação dos serviços, tampouco com o local da assinatura do contrato. Por vezes, há de ser assim considerado o local onde as partes, concreta e mesmo que informalmente, ajustam a respeito do exercício da atividade de trabalho.⁵⁶ A consequência prática desse raciocínio é fazer valer, a favor do trabalhador sujeito a essa situação, os benefícios depositados no § 3º do art. 651 da CLT.⁵⁷

É essa espécie de consideração que dá vida ao Enunciado n. 07 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (1ª JDMPT), realizada em novembro de 2007, cujo teor está assim redigido:

Em se tratando de empregador que arregimente empregado domiciliado em outro município ou outro Estado da federação, poderá o trabalhador optar por ingressar

⁵² Carlos Zangrando assim justifica o princípio protetivo, *verbis*: “[...] o Direito do Trabalho possui toda uma rede sinérgica e interligada de princípios derivados, normas, regras e institutos, destinados a, literalmente, tutelar os interesses da parte hipossuficiente na relação de emprego - o empregado - em relação ao empregador, visando a, com isso, no plano jurídico, compensar o desequilíbrio econômico que normalmente existe no plano fático”. (ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho*: individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 246.)

⁵³ “O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.” (MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 92.)

⁵⁴ CC/2002, art. 422: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

⁵⁵ CLT, art. 9º: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

⁵⁶ Como ensina Francisco Meton Marques de Lima, “[...] o lugar da contratação é onde se dá o ajuste, e não onde o contrato é assinado”. (LIMA, Francisco Meton Marques de. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 280.) Igualmente, Ísis de Almeida, para quem “[...] foro da celebração do contrato [...] não significa, necessariamente, o local em que se formalizou o contrato de trabalho, através de anotação da carteira profissional, ou da assinatura de um instrumento particular. Se a prestação laboral foi ajustada verbalmente, ou atos foram praticados no sentido de ela vir a efetivar-se posteriormente, pode fixar o foro o local onde isso ocorreu”. (ALMEIDA, Ísis de. *Manual de direito processual do trabalho*. 1º Vol., 6. ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 227.)

⁵⁷ Essa é a mesma conclusão de Homero Batista Mateus da Silva, embora por argumento diverso, quando destaca que “[...] uma empresa que se dê ao trabalho de percorrer 5.000 km apenas para aliciar mão de obra barata pode também ser enquadrada no conceito de empregador que promove atividade fora do local do contrato de trabalho. Desta forma, muito embora a atividade seja normalmente fixa, como o corte da cana, o extrativismo mineral ou a pecuária extensiva, o périplo desses trabalhadores se equipara à atividade cambiante”. (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 190.)

com a reclamatória na Vara do Trabalho de seu domicílio, na do local da contratação ou na do local da prestação dos serviços.⁵⁸

Nesse sentido, confira-se o seguinte julgado:

COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR - PRORROGAÇÃO - FACILITAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA. Em razão do princípio da facilitação do acesso à Justiça, a competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar deve ser prorrogada, podendo o empregado instalar reclamatória no local onde reside e que informa ter sido contratado, mesmo que verbalmente, sobretudo quando não oposta a tempo e modo a exceção de incompetência.

(TRT 3ª Região - 4ª Turma. 00303-2008-097-03-00-1-RO. Data da publicação: 21.02.2009. Relatora: Juíza Adriana Goulart de Sena)

3.6. Compreendendo o § 2º do art. 651 da CLT: litígios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro

Outra exceção àquela regra geral prevista no *caput* está contida no § 2º do mesmo artigo 651 celetista, cujo conteúdo está assim vazado:

A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

Perceba-se que, até então, o art. 651 vem cuidando do labor que é praticado dentro dos limites do território brasileiro, ainda que a contratação tenha ocorrido no exterior. Agora, nesse § 2º, o cenário é inverso: o foco central está nos serviços que, malgrado contratados em solo pátrio, são integralmente executados fora do território nacional. Esse dispositivo autoriza, portanto, que um litígio trabalhista ocorrido no estrangeiro seja dirimido pelo Poder Judiciário brasileiro, porquanto

⁵⁸ Ao tratar dessa delicada questão e já cuidando da hipótese de uma exceção de incompetência em razão do lugar oposta pelo empregador, Rosemary de Oliveira Pires acentua, com inteira propriedade: “Nosso entendimento sobre a questão é que a exceção deve ser acolhida apenas se o mencionado recrutamento se limitar a mero anúncio de oferta de emprego, com todos os demais atos preparatórios da contratação realizados na localidade onde, ao final, é formalizado. Se, ao contrário, além de anunciar em certa localidade, a empresa ali faz a escolha do candidato, encaminhando-o à outra localidade para mera formalização do contrato que já se encontra garantido ao obreiro, temos que, independentemente do custeio das despesas de locomoção - o que, normalmente, ocorre -, deve ser rejeitada a exceção oposta, admitindo, assim, como foro de celebração do acordo, aquele em que o obreiro foi recrutado e não aquele em que o contrato foi formalizado. É a aplicação do princípio da supremacia da realidade sobre a forma, adotado no Direito do Trabalho e que não deve ser desprezado na aplicação da lei processual.” (PIRES, Rosemary de Oliveira. Jurisdição e competência da Justiça do Trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Compêndio de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 128.)

“exigir que o trabalhador se desloque ao estrangeiro para aforar a sua ação é o mesmo que impedir o seu acesso à justiça, em face dos elevados custos desse deslocamento”. (ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 151-152.)

Exatamente por força disso, o dispositivo em análise, fugindo inteiramente da lógica impressa nos demais termos do art. 651 da CLT, longe de cuidar de competência, em verdade versa sobre o instituto mais amplo da jurisdição - daí o porquê de, neste arrazoado, sua análise ter se dado apenas ao final. Perceba-se, ademais, que tal enunciado, ao atribuir ao Judiciário trabalhista nacional o poder-dever de solucionar conflitos laborais ocorridos no estrangeiro, abre interessante exceção ao conhecido princípio da territorialidade, “pelo qual a lei e a jurisdição seriam as do País onde se tivesse desenrolado a relação de emprego”. (PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 178.)

Trata-se, todavia, de uma simples mitigação do princípio da territorialidade - nunca sua irrefreada negação. Perceba-se que, nada obstante a lide trabalhista ocorrida em agência ou filial situada no estrangeiro esteja amplamente sujeita à apreciação da Justiça brasileira, os direitos aplicáveis à espécie, a rigor, serão aqueles previstos na legislação do país onde se desenvolveu a prestação dos serviços, diretriz, por sinal, há muito constante do art. 198 do Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto n. 18.871/1929.

Ou seja, muito embora, no plano processual, o dissídio seja regido pelas normas brasileiras, no plano material, os direitos perseguidos, em tese, devem ser amparados nas normas do país onde se perpetrou a prestação dos serviços (*lex loci executionis*). É o que está assentado na Súmula n. 207 do TST, *in verbis*: “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 serviço e não por aquelas do local da contratação.” Por isso e de acordo com o art. 337 do CPC, quando preceitua que “A parte, que alegar direito municipal, estadual, estrangeiro ou consuetudinário, provar-lhe-á o teor e a vigência, se assim determinar o juiz.”, bem assim como medida de celeridade processual (CF, art. 5º, LXXVIII), propugnamos que em hipóteses como essas seria de todo pertinente que o reclamante, antecipando-se em se desincumbir desse encargo probatório, já instrua a sua petição inicial com a prova do teor e da vigência da legislação estrangeira que embasa seus pleitos.⁵⁹

Mas o fato é que essa regência, ainda vigente, acabou por avalizar inúmeras situações de grande injustiça, notadamente quando o país de destino detinha um sistema de direitos trabalhistas de patamar protetivo bem inferior ao brasileiro. Sensível a essa realidade, o legislador pátrio entendeu por bem, através da Lei n. 11.962/2009, alterar o art. 1º da Lei n. 7.064/1982 - anteriormente aplicada apenas aos funcionários de empresas prestadoras de serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, e que atuavam no exterior -, que passou a ostentar texto genérico, açambarcador de

⁵⁹ Também nesse sentido: PESSOA, Valton. *Manual de processo do trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2007. p. 70.

toda e qualquer espécie de empregado, pouco importando a sua área de atuação. Confira-se sua novel redação: “Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.” Desse modo, com a Lei n. 11.962/09, todos os trabalhadores brasileiros que prestam serviço no exterior passaram a ter sua relação de emprego regida pelas disposições contidas na Lei n. 7.064/1982.

Essa modificação legislativa tencionou garantir uma melhor proteção para o trabalhador que atua no estrangeiro, assegurando-lhe, independentemente do país de destino, um patamar mínimo de direitos materiais trabalhistas, tais como FGTS e férias. Ela também vem reforçar o entendimento, que aos poucos ganhava fôlego, no sentido de que a Lei n. 7.064/82 aplicava-se, por analogia, a todos os trabalhadores domiciliados no Brasil e contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, independentemente da área de atuação das empresas contratantes.⁶⁰

Ultrapassada essa discussão de órbita internacional, insta consignar que a leitura do texto legal permite entrever duas exigências para a sua aplicação.

Em primeiro lugar, a lei reza expressamente que o empregado deve possuir nacionalidade brasileira, o que inclui, pela falta de ressalva, tanto o brasileiro nato quanto o naturalizado.⁶¹ Pensamos, porém, que esse dispositivo, na parte que limita seus destinatários apenas ao âmbito dos trabalhadores brasileiros, não foi recepcionado pela nova ordem jurídica instaurada com a Constituição Federal de 1988. Para justificar esse entendimento, mais uma vez invocamos aquele importante comando isonômico estabelecido em seio constitucional, que

⁶⁰ A respeito da aplicação da lei do local da prestação dos serviços, no tocante às normas de direito material (Súmula n. 207 do TST), interessante a colocação de Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, no sentido de que, excepcionalmente, como “adaptação de caráter equitativo”, seria até possível “podarem-se excessos que, à luz da realidade nacional, não conduziram a soluções razoáveis”. O autor expõe sua tese da seguinte forma: “Imagine-se, por exemplo, o caso de um trabalhador português residente no Brasil, contratado por uma empresa estatal brasileira para exercer alto cargo em filial em país europeu desenvolvido. Não seria razoável mandar calcular direitos concebidos no Brasil para os restritos padrões remuneratórios nacionais sobre o valor do confortável salário pago ao trabalhador no estrangeiro. O resultado só oneraria a empresa nacional, sem atender às finalidades sociais dos direitos, em injustificável enriquecimento do trabalhador. Enquanto esteve no exterior, seus direitos não de ser os da lei estrangeira, calculados sobre o salário que lá vencia. Retornando, se o mesmo padrão remuneratório for mantido, justificado está o cálculo, a partir daí, dos direitos garantidos pela lei nacional sobre o mesmo valor, mas não a extensão dos mesmos direitos aqui concedidos ao período laborado no exterior. Assim também, se o valor do salário for adequado pela empresa aos padrões locais, esta será a base de cálculos dos direitos do trabalhador aqui adquiridos.” (ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 360 e nota de rodapé n. 30.)

⁶¹ Nesse sentido, por todos: ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 152. Em sentido contrário, Valton Pessoa, para quem a regra só alcançaria os brasileiros natos. Fonte: PESSOA, Valton. *Manual de processo do trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2007. p. 70.

prima por igualdade de tratamento entre brasileiros e estrangeiros residentes no país, inclusive no que toca à esfera laboral (CF, art. 5º, *caput* e XIII⁶²).⁶³

A propósito, seria até possível invocar, ainda, para abono dessa tese, o quanto disposto no art. 318 do Código de Bustamante, que trata da submissão voluntária dos litigantes à Justiça de qualquer país, desde que uma das partes seja nacional ou nele simplesmente seja domiciliada. Entretanto, aprofundando um pouco mais a questão, acabamos mesmo por manifestar plena anuência com a pertinente lição de Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, quando afirma que:

[...] o dispositivo constitucional, de certa maneira, alarga o alcance até mesmo do art. 318 da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, denominada Código Bustamante [...] Assim, estão protegidos pelo dispositivo legal em comento os brasileiros, os estrangeiros domiciliados no país e aqueles outros meramente residentes que estejam realizando atividade profissional devidamente autorizada. (ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. *Comentários à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 359.)

Em segundo lugar, alerta o § 2º do art. 651 da CLT que seu comando só terá incidência em caso de inexistência de qualquer convenção internacional dispondo em sentido contrário. Nesse particular, assevera Homero Batista Mateus da Silva, mais uma vez com total pertinência, *ad litteram*:

⁶² CF/1988, art. 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

⁶³ Ao assim proceder, alinhamo-nos, com inteira segurança, na mesma direção dos escólios de Homero Batista Mateus da Silva, cujos termos seguem: “O § 2º, redigido sob a égide da Constituição Federal de 1937 e no auge da 2ª Guerra Mundial, afirma que a Justiça do Trabalho atenderá apenas aos brasileiros, o que representa evidente anacronismo e não encontra a menor chance de manutenção com o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988. O dispositivo constitucional veda distinção gratuita entre o brasileiro e o estrangeiro, domiciliado ou apenas residente no Brasil. Logo, tem-se por não recepcionada essa parte do art. 651, § 2º, da CLT.” (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 186.) Em verdade, já Valentin Carrion ensinava que “[...] a proteção ao ‘empregado brasileiro’ em vez de ‘domiciliado no Brasil’ (com o que abrangeria não só os nacionais como os que aqui adotaram o País com ânimo definitivo) viola a tradição nacional. O Código de Bustamante, que é lei no Brasil, determina que: ‘a competência *ratione materiae* e *ratione personae*, na ordem das relações internacionais, não se deve basear, por parte dos Estados contratantes, na condição de nacionais ou estrangeiros das pessoas interessadas, em prejuízo destas’ (art. 317). Mesmo que o dispositivo se dirija imediatamente à competência territorial internacional, se se interpretasse literalmente, estar-se-ia criando casos de competência em razão da condição das pessoas”. (CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 513.) Em sentido contrário, entendendo pela constitucionalidade do dispositivo e negando sua incidência a favor do estrangeiro: MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 132.

[...] não se conhece convenção ou tratado internacional que proíba a Justiça do Trabalho brasileira de oferecer a prestação jurisdicional a quem dela se socorra. Essa ameaça constante ao final da redação do § 2º é novamente um capricho histórico, tendo o legislador de 1943 se precavido quanto a eventual oscilação do direito internacional público, mas foi exatamente o oposto o que aconteceu - isto é, os tratados internacionais, como o Pacto de São José da Costa Rica e demais documentos ligados aos direitos fundamentais do ser humano, incentivam a acessibilidade judiciária e não o contrário.

(SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 186-187.)

Logo, para acionar o permissivo constante do § 2º do art. 651 da CLT, urge, necessariamente, como requisitos cumulativos, que: i) o empregado envolvido no dissídio seja brasileiro (nato ou naturalizado) ou mesmo estrangeiro (aqui domiciliado ou meramente residente) (elemento subjetivo); ii) inexistir qualquer convenção em sentido contrário estabelecida entre os países envolvidos (elemento objetivo). Percebemos, desse arquétipo, que só não se justifica a competência internacional da Justiça do Trabalho brasileira quando está envolvida situação de trabalho que não guarda qualquer elemento de ligação com o território e o ordenamento jurídico brasileiros.⁶⁴

Nesse compasso, cumpre-nos trazer à tona outra importante questão. É que, malgrado mostrando preocupação em fixar a incidência da jurisdição laboral mesmo para casos ocorridos no estrangeiro, o legislador celetista, curiosamente, silenciou quanto ao específico critério a ser usado, internamente, em casos que tais, para fixação da competência territorial, haja vista a patente impossibilidade de se seguir a regra geral do local da prestação de serviços - por não ter ocorrido atividade laborativa no país. Limitou-se, como vimos, a estabelecer que o fato do dissídio ter surgido no exterior em nada afeta a possibilidade de acionamento da jurisdição trabalhista brasileira.⁶⁵

Mas, na hipótese em tela, qual será a referência para a competência territorial? Perante qual Vara trabalhista a ação deve ser ajuizada? Por evidente, a omissão do legislador não pode inviabilizar o acesso ao Judiciário, sob pena de se abraçar interpretação assaz desarrazoada e inconstitucional, por frontal ofensa ao direito fundamental de ação (CF, art. 5º, XXXV). Estamos, nesse particular, com Homero Batista Mateus da Silva, para quem “o propósito do § 2º foi apenas explicitar que a jurisdição brasileira alcança litígios vivenciados em território estrangeiro, mas a questão da competência local continua a ser disciplinada pelo *caput* e pelos dois outros parágrafos do art. 651”. (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 186.)

⁶⁴ BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. Vol. 1, 3. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 329.

⁶⁵ Por essas e outras, Eduardo Gabriel Saad afirmou que esse § 2º “[...] poderia ser premiado num concurso de seleção de textos legais obscuros”. (SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT comentada*. 37. ed. Atualizada e revisada por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2004. p. 490.)

Deveras, caso o empregado inicie seu labor no Brasil, em seguida transferindo-se para o exterior, incidiria a regra geral do *caput* do art. 651 da CLT, qual seja, o local da prestação dos serviços em *terrae brasilis*. Já na hipótese do trabalhador ser contratado no Brasil para atuar direta e integralmente no estrangeiro, visualizamos a possibilidade de se aplicar o seu § 1º, abrindo ao obreiro a faculdade de, uma vez tendo retornado ao solo brasileiro, ajuizar sua ação no local onde a empresa mantiver sede ou filial, no foro de seu domicílio ou mesmo na localidade mais próxima, também sendo possível manusear, em paralelo, o § 3º do mesmo dispositivo, na parte em que permite o ajuizamento da ação no local da celebração do contrato.⁶⁶

Reitere-se que, no nosso sentir, essa incidência há de ser concorrente, na medida em que tendente a facilitar ao máximo a concretização do direito fundamental de livre acesso ao Judiciário (CF, art. 5º, XXXV)⁶⁷, rendendo ainda especial prestígio ao princípio protetivo, em sua faceta que prima pela garantia da condição mais benéfica ao trabalhador (CF, art. 7º, *caput*). Aliás, nada obsta que, preferindo o trabalhador, até mesmo opte por demandar a empresa perante a jurisdição do país onde prestou seus serviços.⁶⁸

⁶⁶ Para Sergio Pinto Martins, nessa situação, “[...] a ação deverá ser proposta perante a Vara onde o empregador tenha sede no Brasil, ou também onde o empregado foi contratado antes de ir para o exterior”. (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 132.) Cleber Lúcio de Almeida, por sua vez, defende que, nessas hipóteses, a competência tenha como referência o local da contratação. Seguem suas razões: “Primeiro, porque sendo afastada a regra geral (foro da prestação de serviços), resta o foro da contratação como competente para a ação (aplicação do art. 651, *caput*, da CLT). Segundo, porque à hipótese pode ser aplicado o disposto no art. 651, § 3º, da CLT, de forma que, desconsiderada a competência do foro do local da prestação de serviços, a segunda opção é a do foro da contratação, uma vez que este dispositivo trata da empresa cujas atividades exigem a prestação de serviços em localidades diferentes, sem fixação do trabalhador em uma delas.” (ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 152.)

⁶⁷ Parece ser essa a mesma visão de Homero Batista Mateus da Silva, quando estatui que se a prestação de serviços “ocorreu 100% em solo estrangeiro, ainda assim o empregado pode se valer da Justiça do Trabalho brasileira, adotando um dos critérios alternativos (local da agência, local do domicílio, local da celebração do contrato)”. (SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 186.) Inserido nessa mesma perspectiva ampliativa, Renato Saraiva assim se pronuncia: “Particularmente, entendemos que, retornando o obreiro para o Brasil após o rompimento do pacto laboral, deverá o mesmo propor a ação trabalhista perante uma das Varas do Trabalho situada no seu domicílio ou localidade mais próxima, permitindo ao trabalhador o amplo acesso ao Judiciário Laboral sem maiores despesas.” (SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 115.)

⁶⁸ Nesse sentido: CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 514. Nesse particular, Amauri Mascaro Nascimento faz interessante reflexão: “[...] supondo que o empregado mova a ação no país onde se acha, pode, novamente, abrir processo no Brasil? Entendemos que não. Há, aqui, um foro optativo, de modo que a propositura da ação em um local exclui o direito de fazê-lo em outro”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. 6. ed. São

Debate a doutrina se a empresa necessariamente deva ter agência ou filial no Brasil para que o regramento celetista tenha aplicação. Mauro Schiavi, por exemplo, defende esse tipo de exigência, afirmando que “[...] não haverá possibilidade de imposição da jurisdição trabalhista em território sujeito a outra soberania (princípio da territorialidade da jurisdição) [...]”, destacando, ainda, que “[...] como o referido dispositivo configura exceção à competência do local da prestação de serviços, a interpretação deve ser restritiva [...]”, advogando, por consequência, que a expressão “[...] empresa que tenha agência ou filial no estrangeiro [...]” deve ser lida “[...] no sentido de que a empresa também tenha sede no Brasil”. (SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 255.) O mesmo entendimento é esposado por Sergio Pinto Martins, aduzindo que, “Se a empresa não tiver sede no Brasil, haverá impossibilidade da propositura da ação, pois não será possível sujeitá-la à decisão de nossos tribunais.” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 132.)

Acreditamos, porém, que essa exegese restritiva não merece prevalecer, basicamente por quatro motivos.

Primo, porque - convenhamos - em nenhum momento o § 2º do art. 651 da CLT exige que a empresa tomadora dos serviços do empregado que atua no exterior tenha sede ou filial no Brasil.⁶⁹ *Secundo*, porque a linha sugerida destoa por completo da dinâmica empresarial contemporânea, cuja configuração, mercê dos notáveis avanços tecnológicos e da globalização econômica, tem sido marcada pela descentralização produtiva e gerencial, sendo totalmente normal, hodiernamente, *v.g.*, que uma empresa situada na Holanda, sem qualquer representação no Brasil, contrate os serviços empregatícios de um profissional brasileiro para atuar na cidade de Amsterdã. Não vai qualquer absurdo, portanto, em se imaginar que toda essa operação possa ser praticada sem necessidade da empresa holandesa se instalar, fisicamente, no território brasileiro. *Tertio*, porque o mesmo Código de Bustamante, já citado e igualmente integrante do ordenamento jurídico brasileiro, prevê em seu art. 318 a submissão voluntária dos litigantes à Justiça de qualquer país, desde que uma das partes seja nacional ou simplesmente esteja nele domiciliada, de sorte que, mesmo nas normas de direito internacional privado, não se vê qualquer tendência restritiva a respeito do assunto. *Quatro*, porque a irrefragável tendência contemporânea, imersa nas facilidades propiciadas pelos avanços tecnológicos, tem apontado para uma crescente busca de superação de entraves formais e burocráticos em questões envolvendo juízos diversos, inclusive quando a pendência precise ser resolvida em outro país, de modo que essa auspiciosa intensificação da cooperação judiciária é uma meta que só tem a facilitar o cumprimento de comandos

Paulo: Saraiva, 2011. p. 142.) Pensamos, porém, que, juridicamente, nada impediria o ajuizamento dessa nova ação em território brasileiro, em face do princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição (CF, art. 5º, XXXV). Isso não repeliria, é claro, em sendo o caso, o manuseio de reprimenda pedagógica, por parte do juiz, no que diz com possível violação, por parte do reclamante, do valioso conteúdo ético do processo.

⁶⁹ Nessa linha: MALTA, Christovão Piragibe Tostes. *Prática do processo trabalhista*. 29. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 323.

jurisdicionais perante pessoas localizadas em território estrangeiro.⁷⁰

Logo, a nosso ver, pouco importa se a empresa empregadora é brasileira ou estrangeira.⁷¹ Se estrangeira, tampouco interessa se tem sede ou mesmo qualquer filial em solo brasileiro. O que interessa mesmo, pelo menos no aspecto subjetivo, é que o empregado seja contratado no Brasil com vistas a uma atuação no exterior.⁷²

3.7. Mais algumas singelas considerações adaptadoras do tema à legalidade constitucional

3.7.1. Por uma nova mentalidade

A densa carga axiológica espreada por toda a tessitura constitucional exige do intérprete do direito uma nova postura hermenêutica, uma verdadeira modificação

⁷⁰ Seguindo essa perspectiva, temos a Recomendação n. 38, de 03 de novembro de 2011, do Conselho Nacional de Justiça, que institui a inovadora Rede Nacional de Cooperação Judiciária. Segundo José Eduardo de Resende Chaves Júnior, “A Rede Nacional de Cooperação Judiciária, a par de aprimorar a interação entre os órgãos judiciais e aperfeiçoar a comunicação entre eles, irá inclusive promover sua integração, consagrando a ideia de que a jurisdição nacional é, e deve ser, uma.

A cooperação judiciária enseja mecanismos simples, sem custos e precipuamente voluntários, de gestão de procedimentos judiciais e de conflitos. A perspectiva da gestão colaborativa, fundada em mecanismos informais entre juízes e os demais atores sociais, além de imprimir maior celeridade e eficácia aos atos forenses, permite que o Judiciário se descole do modelo conflituoso, individualista e fragmentário, a benefício de uma atuação mais solidária, coletiva e harmônica.

Confrontar órgãos judiciais é pura perda de tempo, dinheiro público e energia forense. A função do juiz é pacificar o conflito e não replicá-lo. Confluir competências, por meio de cooperação, tende a tornar o processo mais rápido, econômico e eficaz.”

Na perspectiva internacional, a ideia também pode ensejar bons frutos para o Brasil, lembrando o autor que “O juiz de cooperação pode ser inclusive o embrião do ‘magistrado de enlace’ para o MERCOSUL ou também para a UNASUL. É importante registrar - fato ainda pouco conhecido do mundo jurídico brasileiro - que no território nacional já contamos inclusive com uma magistrada de enlace, atuando a partir da embaixada da França em Brasília, pela cooperação judiciária no Brasil, Bolívia e Venezuela. Qualquer autoridade brasileira, especialmente a judiciária, que tenha em seus órgãos pendências no Judiciário francês pode recorrer aos bons ofícios da juíza francesa.” Fonte: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O novo paradigma da cooperação judiciária. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3116, 12 jan. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20841>>. Acesso em: 13.01.2012.

⁷¹ “A CLT não dispõe que a empresa tenha de ser brasileira, podendo ser nacional ou estrangeira.” (MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 132.)

⁷² Carlos Henrique Bezerra Leite leciona nesse mesmo sentido, afirmando que, “[...] não obstante os obstáculos operacionais para a propositura da demanda em face de empresa que não tenha sede ou filial no Brasil, mostra-se perfeitamente possível a notificação do empregador por carta rogatória, sendo competente a Vara do Trabalho, por aplicação analógica do art. 88, I e II, do CPC. Se ele aceitará ou não submeter-se à jurisdição da Justiça Laboral brasileira já é problema alheio à questão da competência”. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 280-281.)

de pensamento, um mover-se inteiramente fiel ao anseio de se ver cumprir, sempre atento às especificidades de cada caso concreto, aqueles valiosos vetores principiológicos constitucionais. Quanto à magistratura, em específico, cumpre reconhecer que a implementação dos desejos da Constituição - correspondentes aos próprios anseios da sociedade - vai muito longe de ser uma mera opção. Bem ao contrário, trata-se de um genuíno dever de ofício do juiz.⁷³

Por conta disso, entendemos que as regras de competência territorial celetistas não podem ser compreendidas como direções incontornáveis, justas por natureza para todo e qualquer caso, sempre a demandar um cumprimento robótico do quanto facilmente encontrado no texto da lei. Em seu cotidiano forense, é preciso que o magistrado sempre reflita sobre os efeitos concretos produzidos com uma possível aplicação irrefletida dessas diretrizes, confrontando-os, o quanto possível, com a sólida ambiência constitucional.⁷⁴

Logo, quando necessário for, será preciso se afastar da frieza dos ditames legais e se aproximar do calor dos princípios constitucionais, sempre em busca da solução mais justa para o caso concreto. Noutros termos: perder o incômodo de, em hipóteses excepcionais e com verve criativa, julgar na aparência de um raciocínio *contra legem*, desde que inteiramente convicto de que seu trilhar é *intra jus*⁷⁵, assim compreendido como aquele caminhar seguro em direção aos

⁷³ BEBBER, Júlio César. *Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2011. p. 108.

⁷⁴ Marcos Neves Fava acentua, com total razão, que “[...] as regras de otimização do funcionamento do Judiciário mostram-se acessórias dos princípios constitucionais. A competência em razão do lugar - ou geográfica, ou territorial - têm caráter relativo, podendo ser flexibilizada. [...] A regra infraconstitucional - e meramente operacional, como são as regras de competência - deve ceder lugar e garantir a primazia do princípio constitucional”. (FAVA, Marcos Neves. *Competência da Justiça do Trabalho*. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Orgs.). *Direito processual do trabalho: curso de revisão e atualização*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 06/07.) Igual sinalização dá Renato Saraiva, quando, ao tratar do *caput* do artigo 651 da CLT, pontua “que tal regra não é absoluta, permitindo exceções. Imaginemos a hipótese de uma obreira que é contratada no interior do Pará e levada para trabalhar como empregada doméstica em Curitiba. Suponhamos ainda que, dois anos depois, resolva o empregador doméstico, sem justa causa, romper o contrato de trabalho, deixando de honrar as verbas rescisórias à doméstica, limitando-se a pagar a passagem rodoviária de volta para o Pará. Teoricamente, rompido o liame empregatício, a empregada doméstica deveria propor a reclamação trabalhista perante uma das Varas do Trabalho de Curitiba. Todavia, torna-se evidente, no caso em tela, que obrigar a empregada a propor a ação trabalhista em Curitiba inviabilizaria o direito de ação da obreira, pois, com certeza, não teria ela condições de retornar a Curitiba diversas vezes para propor a ação e participar das audiências. Entendemos que, na hipótese em comento, o princípio da inafastabilidade da jurisdição previsto no art. 5º, XXXV, da CF/1988 se sobrepõe à regra insculpida no art. 651 da CLT, permitindo, nessa hipótese, que a obreira proponha a ação no seu domicílio e não no local da prestação de serviços”. (SARAIVA, Renato. *Curso de direito processual do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 114.)

⁷⁵ Isso porque “[...] não está a jurisdição brasileira submetida à simples pauta da legalidade, mas sim e fundamentalmente à pauta da juridicidade [...] Contemporaneamente, [...] reconhece-se que o juiz pode mesmo julgar *contra legem*, nunca, porém, de maneira

anseios sociais de justiça encrustados nos princípios constitucionais.⁷⁶

3.7.2. Facilitação da defesa de direitos através de regra do CDC

Alicerçados nesses fundamentos, consignamos nossa certeza quanto a ser plenamente possível, em casos excepcionais, a sadia flexibilização daquelas regras formais de competência territorial gizadas na CLT. Para tanto - e sempre no desiderato de facilitar o acesso ao Judiciário -, poderá o magistrado trabalhista aplicar, a favor do cidadão investido no papel social de trabalhador, o mesmo direito que lhe é legalmente reservado quando investido do papel social de consumidor, qual seja, a facilitação da defesa de seus direitos, tal qual previsto no inciso VIII do art. 6º do CDC⁷⁷, quando, no caso concreto, tenha a clara percepção de que a utilização da regra celetista malogrará o próprio fim social a que se propôs atingir (Lei de Introdução, art. 5º⁷⁸), ou seja, quando a aplicação gélida da lei gerar como efeito um odioso empecilho - seja pelo aspecto técnico, seja pelo aspecto financeiro - para o pleno exercício do direito de ação, malferindo importante diretriz constitucional (CF, art. 5º, XXXV).

Como importante aporte doutrinário, podemos nos valer do teor do Enunciado n. 66 produzido perante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (1ª JDMPT - Brasília/2007), que, inteligentemente, dispõe:

Aplicação subsidiária de normas do processo comum ao processo trabalhista. Omissões ontológica e axiológica. Admissibilidade. Diante do atual estágio de desenvolvimento do processo comum e da necessidade de se conferir aplicabilidade à garantia constitucional da duração razoável do processo, os arts. 769 e 889 da CLT comportam interpretação conforme a Constituição Federal, permitindo a aplicação de normas processuais mais adequadas à efetivação do direito. Aplicação dos

contrária ao direito, isto porque, como agudamente observa Carlos Alberto Álvaro de Oliveira, o 'direito é círculo maior a ultrapassar a mera regra de lei'". (MITIDIERO, Daniel Francisco. *Elementos para uma teoria contemporânea do processo civil brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2005. p. 80 e 82.)

⁷⁶ "O juiz, ao aplicar o direito, é um criador de normas jurídicas. O caráter 'avaliativo', típico do positivismo jurídico do século XVIII a meados do século XX, já não pode mais ser acatado. [...] Justamente porque não se compreende possa ser mais o juiz dos dias atuais a mera 'boca da lei', deve ele, no seu ofício, bem capturar para bem aplicar, nos casos concretos, os valores que estão dispersos pela sociedade e no próprio Estado, nas mais variadas facetas de sua atuação especializada. [...] O juiz, antes mero aplicador da lei, dada como pronta e acabada pelo legislador, passa a ser, hoje, compreendido como elo fundamental na cadeia de produção normativa. É ele, isto não tem porque ser negado, criador da norma jurídica". (BUENO, Cassio Scarpinella. *Curso sistematizado de direito processual civil*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 79/80.)

⁷⁷ Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/1990), art. 6º: "São direitos básicos do consumidor: [...] VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências".

⁷⁸ Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei n. 4.657/1942, com nova redação da ementa dada pela Lei n. 12.376/2010), art. 5º: "Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum."

princípios da instrumentalidade, efetividade e não retrocesso social.⁷⁹

Foi o que ocorreu em julgado publicado junto ao TRT da 4ª Região (RS), de onde se lê:

[...] o julgamento da ação por uma das Varas do Trabalho de Belém do Pará inviabilizaria o acesso do autor à Justiça, considerando-se residir atualmente nesta capital [Porto Alegre], já que não teria condições para arcar com os custos dos deslocamentos e demais despesas, frente à declaração da f. 63 (reclamante desempregado e sem condições de arcar com os custos do processo sem prejuízo de seu sustento). Na hipótese, é o clube-reclamado quem tem considerável estrutura e melhores condições financeiras para o deslocamento a esta cidade. Recurso do autor provido para declarar a competência da Comarca de Porto Alegre para julgamento da demanda.⁸⁰

Acertadíssima a decisão, na medida em que, segundo os parâmetros constitucionais, a falta de recursos financeiros em hipótese alguma pode servir de intransponível obstáculo para o livre acesso ao Poder Judiciário. Note-se, a propósito, que, nesse caso, em nenhum momento se fala em inconstitucionalidade de qualquer dispositivo que seja. Cuidou-se, tão somente, de averiguar que, nada obstante plenamente constitucional o dispositivo legal cabível na espécie (no caso, segundo a nobre relatora, o *caput* do art. 651 da CLT), o resultado prático de sua incidência naquela específica situação seria afrontoso à Constituição Federal. Ou seja, a inconstitucionalidade, no caso vertente, não recaiu sobre o objeto da interpretação (o enunciado legal), mas sobre o produto dela (a norma produzida para o caso concreto).⁸¹ Em termos mais simplórios: a inconstitucionalidade é uma mácula que pode recair não apenas sobre o dispositivo normativo, como sói acontecer, mas também sobre o efeito concreto de sua regular aplicação, sendo essa uma realidade jurídica que o jurista não pode desprezar.⁸²

⁷⁹ Para um excelente estudo a respeito da temática da colmatação de lacunas no âmbito do processo do trabalho, confira-se: CHAVES, Luciano Athayde. As lacunas no direito processual do trabalho: reforma e efetividade. São Paulo: LTr, 2007. p. 52-96.

⁸⁰ TRT 4ª Região (RS), 7ª Turma, RO 00231-2008-019-04-00-1, Relatora: Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. DJ 26.11.2008.

⁸¹ Daí o acerto das contundentes colocações pós-positivistas de Humberto Ávila: “Normas não são textos nem o conjunto deles, mas os sentidos construídos a partir da interpretação sistemática de textos normativos. Daí se afirmar que os dispositivos se constituem no objeto da interpretação; e as normas, no seu resultado.” (ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 30.)

⁸² É o que Eduardo Ribeiro Moreira chama de “derrotabilidade da norma”. Confira-se sua interessante lição: “O terceiro sentido da interpretação conforme a Constituição é verificado somente no caso concreto, quando, excepcionalmente, os efeitos da regra são retirados, por uma situação excepcionalmente não prevista (*post factum*). [...] Esse é um dos grandes avanços sustentados pelo neoconstitucionalismo, pois afasta as exceções que combatem a ponderação, sobretudo de regras que se afirmam em uma (errada) ponderação das regras. [...] Muitas das afirmações para deslegitimar a ponderação, como as realizadas

3.7.3. Regra especial para o trabalhador senil

Mas não é só. É preciso admitir a aplicação, também no processo do trabalho, de certas regras processuais de tutela de situações diferenciadas. É o caso, por exemplo, da regra especial prevista no Estatuto do Idoso, onde é garantida, para aquele cidadão que tem mais de 60 anos, a possibilidade de ajuizar ação no foro de seu próprio domicílio (Lei n. 10.741/2003, artigos 71, *caput*, e 80).⁸³ Dessa forma, tratando-se, nos termos da lei, de trabalhador senil, o mesmo benefício há de ser observado no âmbito do processo do trabalho, autorizando que sua ação trabalhista seja ajuizada no foro do local de seu próprio domicílio, o que facilita sobremaneira o acesso à Justiça.⁸⁴ Como destacado pelo Ministro Emmanoel Pereira,

A proteção ao idoso nada mais é do que um corolário da dignidade da pessoa humana, diante da presunção de que o indivíduo idoso encontra-se em situação de vulnerabilidade [...], em face da reduzida expectativa de vida que lhe resta, de modo que uma justiça em prazo razoável para um indivíduo comum talvez nunca seja uma justiça eficaz para o idoso, se já falecido.⁸⁵

por Humberto Ávila, na sua 'teoria dos princípios', caem por terra. Elas são, na verdade, hipóteses de derrotabilidade da norma. [...] A derrotabilidade [...] dá à norma a possibilidade de conviver no ordenamento, sem que perca sua carga de regra, porque importou em uma exceção. [...] A regra sofrerá efeito excepcional e não incidirá, casuisticamente, pela sua derrotabilidade factual - após a inferência no caso concreto, mas nunca abstrata. [...] Não se trata de ponderar regras - efeito exclusivo dos princípios -, mas de aceitar, via o terceiro sentido da interpretação conforme a Constituição, a sua derrotabilidade". (MOREIRA, Eduardo Ribeiro. *Neoconstitucionalismo: a invasão da Constituição*. 7ª Obra da Coleção Professor Gilmar Mendes. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 89 e 94/95.)

⁸³ Lei n. 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), art. 71, *caput*: "É assegurada prioridade na tramitação dos processos e procedimentos e na execução dos atos e diligências judiciais em que figure como parte ou interveniente pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, em qualquer instância." Lei n. 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), art. 80: "As ações previstas neste Capítulo serão propostas no foro do domicílio do idoso, cujo juízo terá competência absoluta para processar a causa, ressalvadas as competências da Justiça Federal e a competência originária dos Tribunais Superiores."

⁸⁴ Nesse mesmo sentido: MACHADO JÚNIOR, César P. S. *Manual de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 102. Cuida-se de tese até mesmo já acolhida, expressamente, pelo Tribunal Superior do Trabalho, como se constata do seguinte julgado: "I - O Regional aplicou o art. 80 da Lei n. 10.741/2003 - Estatuto do Idoso -, porque o reclamante já estava aposentado há 21 anos e, sobretudo, porque tinha à época 67 anos de idade. É o quanto basta para atrair a aplicação da legislação especial, a qual, como deveria ser de conhecimento de todos os operadores do direito, prefere à geral. Portanto, o juízo competente é o do domicílio do idoso. II - Além disso, vale esclarecer que a ressalva feita no art. 80 [...] se refere àquela Justiça Federal dos arts. 106 e seguintes da Constituição Federal. Não se caracteriza a violação direta à literalidade dos arts. 651 da CLT, 5º, incisos LIV e LV, da Constituição Federal. III - Recurso não conhecido". (TST, 4ª Turma, RR 384100-33.2006.5.12.0036, Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, DJ 15.02.2008)

⁸⁵ TST, SBDI-2, ROMS 174300-50.2004.5.01.0000, Relator: Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 06.08.2010.

3.7.4. Regra especial para o trabalhador sujeito a vulnerabilidade extrema

Seria possível, ainda, à luz do art. 1.211-A, caput, do CPC (com redação conferida pela Lei n. 12.008/2009)⁸⁶, dar esse mesmo tipo de tratamento para os casos de trabalhadores portadores de doença grave. Aliás, emprestando leitura mais dilatada a esse dispositivo, seria possível falarmos até em algo como uma excepcional prioridade para os casos de vulnerabilidade acentuada (idade, doença grave, deficiência ou qualquer outro fator assemelhado).⁸⁷ Ou seja, ainda que não idoso, mas sendo o caso, *v.g.*, de trabalhador acometido de neoplasia maligna, legítimo seria interpretar essa prioridade de tramitação também como uma anuência para que o ajuizamento de sua ação possa se dar, desde logo, no foro de seu próprio domicílio, por exegese sistemática e teleológica dos artigos 71 e 80 do Estatuto do Idoso, artigo 1.211-A, do CPC, artigo 9º da Lei n. 7.853/1989⁸⁸, parágrafo único do artigo 652 da CLT⁸⁹, e, nomeadamente, artigos 5º, § 2º, e 7º, *caput*, da CF/88⁹⁰, sendo essa uma proposta hermenêutica que decerto prestigia, a um só tempo, a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, III), e a celeridade processual, direito fundamental reservado a todo e qualquer cidadão (CF, art. 5º, LXXVIII).⁹¹

⁸⁶ CPC, art. 1.211-A, *caput*: “Os procedimentos judiciais em que figure como parte ou interessado pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, ou portadora de doença grave, terão prioridade de tramitação em todas as instâncias.” (redação conferida pela Lei n. 12.008/2009)

⁸⁷ Registre-se que o Ato GDGCJ.GP. 484/2003 assegura, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, prioridade na tramitação dos processos em que figure como parte ou interveniente pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos de idade. Já a Instrução Normativa n. 29/2005, também do TST, institui prioridade na tramitação dos processos cuja parte ou interveniente seja pessoa portadora de deficiência, desde que a causa discutida em juízo tenha como fundamento a própria deficiência. Disponíveis em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 12.01.2011.

⁸⁸ Lei n. 7.853/1989, art. 9º: “A Administração Pública Federal conferirá aos assuntos relativos às pessoas portadoras de deficiência tratamento prioritário e apropriado, para que lhes seja efetivamente assegurado o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, bem como sua completa integração social.”

⁸⁹ CLT, art. 652, parágrafo único: “Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.”

⁹⁰ CF, art. 5º, § 2º: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.” CF, art. 7º, *caput*: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.” (grifamos)

⁹¹ É intuitiva a percepção de que o sistema, mercê da legalidade constitucional, tende para uma cada vez mais ampla facilitação de acesso ao Judiciário, tônica marcante inclusive nos trabalhos que buscam medidas *de lege ferenda*. Veja-se, a respeito, a interessante proposição feita por valorosos magistrados trabalhistas integrantes do TRT da 15ª Região, com sede em Campinas/SP, onde, mantendo a regra geral da *lex loci executionis* no *caput*

Não custa lembrar que mesmo antes da Lei n. 12.008/2009, que deu nova redação ao *caput* do art. 1.211-A do CPC, a jurisprudência já se aventurava em ampliar as hipóteses de trâmite preferencial para além daquelas rigidamente fixadas na lei. Para tanto, com inteira propriedade, bastou a invocação do princípio da dignidade da pessoa humana. Segundo a Ministra Nancy Andrighi, do STJ, ao enfrentar caso em que se pleiteava tramitação preferencial em razão da parte estar acometida do vírus HIV:

Mostra-se imprescindível que se conceda a pessoas que se encontrem em condições especiais de saúde, o direito à tramitação processual prioritária, assegurando-lhes a entrega da prestação jurisdicional em tempo não apenas hábil, mas sob regime de prioridade, máxime quando o prognóstico denuncia alto grau de morbidez. [...] Não há necessidade de se adentrar a seara da interpretação extensiva ou da utilização da analogia de dispositivo infraconstitucional de cunho processual ou material, para se ter completamente assegurado o direito subjetivo pleiteado pela recorrente. Basta buscar nos fundamentos da República Federativa do Brasil o princípio da dignidade da pessoa humana que, por sua própria significância, impõe a celeridade necessária peculiar à tramitação prioritária do processo em que figura parte com enfermidade como o portador do vírus HIV, tudo isso pela particular condição do recorrente, em decorrência de sua moléstia.

(STJ, 3ª Turma, Resp 1026899/DF, Relatora: Ministra Nancy Andrighi, julgado em 17.04.2008, DJ 30.04.2008)

3.7.5. Competência territorial celetista e nova competência material da Justiça do Trabalho

Em arremate a este tópico, insta questionar: levando em conta o teor da Emenda Constitucional n. 45/2004 - que ampliou de forma significativa a competência material da Justiça do Trabalho, a ponto de atribuir a incumbência de solucionar conflitos inseridos não apenas em relações de emprego (espécie), mas também em qualquer relação de trabalho (gênero) (CF, art. 114, I) -, as regras de competência territorial traçadas na CLT também valem para os trabalhadores não empregados? Um profissional autônomo igualmente deverá atentar, no ajuizamento de sua ação trabalhista, para a regra geral do local da prestação de seus serviços?

do art. 651 da CLT, sugerem então a criação de um parágrafo único que seria dotado do seguinte teor: "A regra supra [local da prestação dos serviços] é estabelecida em benefício do empregado, para facilitação do acesso à justiça. Assim, se o local de serviço for distinto da localidade da residência permanente do empregado, não alterada pela execução dos serviços, ou quando o serviço se realizar em localidades distintas, o empregado poderá optar em mover a reclamação na localidade de sua residência". Fonte: FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). *Fênix*: por um novo processo do trabalho. Colaboradores: Gerson Lacerda Pistori, Jorge Luiz Souto Maior e Manoel Carlos Toledo Filho. São Paulo: LTr, 2011. p. 124.

Ora, a maximização da competência material da Justiça Laboral representou muito mais que uma simples transferência técnica de atribuições competenciais. Em verdade, tratou-se de um persuasivo reconhecimento do grandioso papel social reservado ao Judiciário trabalhista, que, agora, passa a atender a um leque extremamente mais amplo de potenciais “clientes”, que, até então, estavam alijados de um campo judiciário cujo acesso sempre foi reconhecidamente mais barato, simples e efetivo.⁹²

Não temos dúvidas, portanto, em sinalizar por uma resposta afirmativa. Sim, hodiernamente, também os trabalhadores em geral, mesmo que não inseridos na ambiência de um elo de emprego, poderão se beneficiar de todo o rico arcabouço de regras e princípios processuais protetivos encontrados no texto e no espírito da CLT, incluindo-se, obviamente, as salutares disposições celetistas reservadas ao trato da competência territorial trabalhista. Afinal de contas, se a ideia for a da manutenção da mesma estrutura processual cível a que estavam sujeitos, então, havemos de convir, a modificação competencial não teve sentido algum.⁹³

Registre-se que mesmo antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 a Justiça do Trabalho, ainda que em caráter excepcional, já detinha competência material para processar e julgar algumas causas envolvendo trabalhadores sem vínculo de emprego, com tranquila aplicação das regras processuais previstas na CLT. É o caso, *v.g.*, do pequeno empreiteiro (CLT, art. 652, III). O que aconteceu, agora, com a nova redação conferida ao artigo 114 da Carta Constitucional, foi a correta eliminação desse quadro excetivo e a conseqüente dilatação de toda essa densa malha formal protetora, prevista na CLT, que passa a açambarcar prestadores de serviço outros que, apesar de inseridos em um contexto laboral assemelhado ao quadro empregatício, ainda não gozavam de tamanho privilégio processual. Desse modo, anuímos com a abalizada doutrina de José Augusto Rodrigues Pinto, *in verbis*:

⁹² “[...] a título ilustrativo, profissionais liberais (médicos, advogados, odontólogos, economistas, arquitetos, entre outros tantos) podem agora demandar e ser demandados, nesta qualidade jurídica, na Justiça do Trabalho. Desse modo, valoriza-se e moderniza-se a Justiça do Trabalho, bem assim retira-se o máximo proveito social de sua formidável estrutura”. (DALAZEN, João Oreste. A reforma do judiciário e os novos marcos da competência material da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coords.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 155.)

⁹³ Luciano Athayde Chaves expõe, com a lucidez que lhe é peculiar, que “[...] não há razão de ordem axiológica, sociológica ou mesmo ontológica para se considerar distinta, no plano processual, a condição de empregado e de trabalhador. [...] A competência foi atribuída agora à Justiça do Trabalho justamente por sua vocação para o exame de causas envolvendo o mundo do trabalho, considerando que este está muito modificado, complexificado, precarizado, terceirizado, informalizado. Discriminar o trabalhador autônomo, por exemplo, impondo-lhe rito menos célere, como o ordinário comum, não se justifica pela própria ótica da reforma do Judiciário”. (CHAVES, Luciano Athayde. Dos ritos procedimentais das novas ações na Justiça do Trabalho. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coords.). *Justiça do Trabalho: competência ampliada*. São Paulo: LTr, 2005. p. 320.)

Até aqui, presidiu esse aspecto da determinação, projetando sua força sobre a lei formal trabalhista, o princípio da proteção do hipossuficiente econômico. Parece-nos razoável que assim continue a ser observado, sopesando-se a circunstância de que na esmagadora maioria das relações de trabalho [...] a inferioridade econômica do prestador da energia pessoal é manifesta em face do tomador do resultado. Por isso, o lineamento geral do art. 651 da CLT, se muito com pequenas adaptações tópicas, continua servível, a despeito do deslocamento do eixo da determinação da competência absoluta da matéria para a pessoa do trabalhador. (PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo trabalhista de conhecimento*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 175/176.)⁹⁴

Assim se dá porque essa notável transferência, por óbvio, não pode ser encarada apenas na esteira de uma simples migração, meramente quantitativa, de toda uma massa de cidadãos para as portas do Judiciário Federal trabalhista. Certamente, há algo de qualitativamente especial que justifica toda essa movimentação: a promissora inclusão social de toda uma gama de trabalhadores que, a partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, também passou a contar com a esplendorosa estrutura que dá corpo à Justiça do Trabalho, nisso incluído, claro, o curso processual intrinsecamente diferenciado e o fluxo procedimental essencialmente dúctil que, de longa data, servem de substrato para a efetividade da tutela jurisdicional aplicada às causas sujeitas à sua competência.⁹⁵

Essa tese acabou sendo institucionalmente acolhida quando exsurgiu no cenário jurídico a Instrução Normativa n. 27/2005 (Resolução n. 126/2005 - DJ 22.02.2005)⁹⁶, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho para fazer frente às

⁹⁴ Em sentido contrário, Edilton Meireles, para quem é “[...] preciso perceber, em sua profundidade, a grandeza da mudança, aceitando-se, quer queira ou não, o entendimento de que a Justiça do Trabalho deixou de ser apenas uma ‘Justiça da CLT’, inclusive em sua parte processual. Assim, *data venia* dos doutos que se posicionam em contrário, às novas ações de competência da Justiça do Trabalho, até ulterior alteração legislativa, aplicam-se as regras procedimentais previstas no CPC e na legislação processual esparsa, em toda sua extensão e com todas as suas consequências, inclusive quanto ao sistema recursal”. (MEIRELES, Edilton. *A nova Justiça do Trabalho - Competência e procedimento*. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coords.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 81.)

⁹⁵ Nesse sentido, seguem as precisas colocações de Mauro Schiavi, *verbo ad verbum*: “O procedimento celetista se justifica por ser rápido e eficaz e propiciar o acesso célere e efetivo do trabalhador à Justiça do Trabalho. [...] De nada adiantaria o legislador constitucional ter dilatado a competência da Justiça do Trabalho, se fomos utilizar um procedimento burocrático que inviabilize o próprio funcionamento da Justiça do Trabalho. [...] A dilatação da competência da Justiça do Trabalho teve por escopo facilitar o acesso à Justiça do trabalhador pessoa física, bem como dar efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Não podemos olvidar que praticamente 60% da mão de obra economicamente ativa da classe trabalhadora hoje está na informalidade, ou prestando serviços por meio de contratos muito próximos da relação de emprego. Por isso, tanto ao empregado quanto ao trabalhador devem ser aplicadas as mesmas regras processuais”. (SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 129/130.)

⁹⁶ Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 11.01.2011.

dúvidas processuais e procedimentais exsurgidas com o advento da citada Emenda Constitucional n. 45/2004.⁹⁷ É o que constatamos logo em seu artigo de abertura, *in verbis*:

As ações ajuizadas na Justiça do Trabalho tramitarão pelo rito ordinário ou sumaríssimo, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando-se, apenas, as que, por disciplina legal expressa, estejam sujeitas a rito especial, tais como o Mandado de Segurança, *Habeas Corpus*, *Habeas Data*, Ação Rescisória, Ação Cautelar e Ação de Consignação em Pagamento.⁹⁸

Pontue-se, porém, que, por força de legislação especial e, sobretudo, mais protetiva, cremos que o representante comercial autônomo, mesmo diante dos novos contornos da competência material da Justiça do Trabalho, é detentor do direito de ajuizar sua ação trabalhista no local de seu domicílio, haja vista os claros termos do artigo 39 da Lei n. 4.886/1965.⁹⁹ Mas atenção: perceba-se que, embora, na espécie, a letra celetista deixe de ser aplicada, seu espírito continua vivamente aceso, através de regramento outro, sempre na perseguição do mesmo desiderato tutelar e da mesma aspiração de amplo acesso à Justiça. Daí a inteira plausibilidade na tese da manutenção de sua regência.¹⁰⁰

4. A TÍTULO DE CONCLUSÃO

Tratar de competência territorial não pode ser compreendido como um trabalho de pontuação de aspectos meramente técnicos, atinentes à distribuição geográfica da jurisdição. Há algo muito maior que legitima o assunto e que fora bem cristalizado, por exemplo, no § 18 da Constituição de Maryland, lavrada em

⁹⁷ Há quem duvide da constitucionalidade dessa Instrução Normativa publicada pelo TST, em face do quanto previsto no art. 24, XI, da Constituição Federal, segundo o qual somente competiria à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre “procedimentos em matéria processual”. Nessa linha: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 344.

⁹⁸ Para uma interessantíssima reflexão a respeito da Instrução Normativa n. 27/2005 do TST, confira-se: SANTOS, José Aparecido dos. *Autoridade e democracia: análise crítica da Instrução Normativa 27 do TST*. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coords.). *O que estão fazendo da nova competência da Justiça do Trabalho?: análise crítica da jurisprudência do STF, do TST e do STJ após a EC 45/2004*. São Paulo: LTr, 2011. p. 715/735.

⁹⁹ Lei n. 4.886/1965, art. 39: “Para julgamento das controvérsias que surgirem entre representante e representado é competente a Justiça Comum e o foro do domicílio do representante, aplicando-se o procedimento sumaríssimo previsto no art. 275 do Código de Processo Civil, ressalvada a competência do Juizado de Pequenas Causas.” (redação conferida pela Lei n. 8.420/1992)

¹⁰⁰ Nesse mesmo sentido, que cuida de abonar esse trato diferenciado no tocante à figura do representante comercial autônomo: SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Vol. 8, Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 176. Em sentido oposto: SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 253.

1776, quando registrou: “julgar os fatos no lugar em que eles surgem representa uma das maiores garantias da vida, da liberdade e da propriedade do povo”. É relevante recordar, também, que a ideia de que os juízes devem ser escolhidos entre os “homens da vizinhança” e que o julgamento ocorra “no país” do acusado constitui, já desde a *Magna Charta*, um dos princípios mais resistentes da tradição processual anglo-saxã.¹⁰¹

Mas o tema ganha ainda mais em magnitude quando confrontado à luz da legalidade constitucional, expediente que, longe de ser uma mera opção acadêmica, em verdade se impõe ao nosso espírito como uma inarredável necessidade político-científica, densificadora do mais profundo respeito para com os caros valores que a sociedade decidiu embutir no texto constitucional.

Foi esse importante compromisso que nos inspirou a redigir estas singelas linhas.

¹⁰¹ DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil*. Vol. 1, 11. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2009. p. 121, nota de rodapé n. 41.