

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

CAMILA DORIGAN

**A COMPETÊNCIA TERRITORIAL E AÇÕES TRABALHISTAS: ESTUDO SOBRE
O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO NAS JURISPRUDÊNCIAS DOS
TRIBUNAIS REGIONAIS DO SUL DO BRASIL, ENTRE OS ANOS DE 2010 E
2015.**

CRICIÚMA-SC

2015

CAMILA DORIGAN

**A COMPETÊNCIA TERRITORIAL E AÇÕES TRABALHISTAS: ESTUDO SOBRE
O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO NAS JURISPRUDÊNCIAS DOS
TRIBUNAIS REGIONAIS DO SUL DO BRASIL, ENTRE OS ANOS DE 2010 E
2015.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Profa. Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza

**CRICIÚMA-SC
2015**

CAMILA DORIGAN

**A COMPETÊNCIA TERRITORIAL E AÇÕES TRABALHISTAS: ESTUDO SOBRE
O ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO NAS JURISPRUDÊNCIAS DOS
TRIBUNAIS REGIONAIS DO SUL DO BRASIL, ENTRE OS ANOS DE 2010 E
2015.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Bacharel, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, 01 de Junho de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Márcia Andréia Schutz Lírio Piazza - Unesc - Orientadora

Profa. Raquel de Souza Feliciano - Unesc

Profa. Letícia Fernandes Pedra Alam - Unesc

A minha família e principalmente a minha irmã Vanessa, ao meu cunhado Ricardo e ao meu namorado Fernando pelo apoio dado em mais esta etapa de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelo dom da vida, pela saúde e força para superar as dificuldades.

Aos meus pais Macario e Luizinha, que mesmo com todas as dificuldades, nunca deixaram de me ensinar seus princípios e exemplos, os quais levarei com muito orgulho para sempre comigo.

A minha irmã Vanessa pela confiança, incentivo e apoio incondicional, por ser à base sólida da minha vida. Ao meu namorado Fernando, que com todo o seu amor, carinho e paciência me ajudou a concluir mais esta etapa.

Agradeço também ao meu chefe, Dr. Ramon pela compreensão e carinho durante estes 3 anos e meio de cadeiras irregulares. E também aos meus bichinhos de estimação Pingo e Fred, que foram meus companheiros de estudo.

A todo o corpo docente que me ensinou tudo o que sei. Também, aos colegas acadêmicos, e aos meus amigos que levarei comigo, em especial minha amiga Mayana Gonçalves de Souza Henrique.

E a todos que de alguma forma me ajudaram a concluir mais esta etapa.

**“Só engrandecemos o nosso direito à vida
cumprindo o nosso dever de cidadãos do
mundo.”**

Mahatma Gandhi

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise referente à competência territorial da Justiça do Trabalho, onde é verificado um confronto jurisprudencial entre a aplicação dos princípios e o que normatiza o art. 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Analisando e conceituando o princípio da proteção, bem como o princípio constitucional do acesso a justiça. Verificando a competência da Justiça do Trabalho em sua divisão e a aplicação da competência territorial relacionada aos princípios. Dividido em três capítulos, traz noções sobre a história do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho no Brasil, competência trabalhista e os principais princípios norteadores, a aplicação do artigo 651 e seus incisos da Consolidação das Leis Trabalhistas e a divergência existente nas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho do Sul do Brasil, especificadamente o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina-SC (TRT 12), Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul-RS (TRT 4) e do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná-PR (TRT 9). O método utilizado foi o dedutivo, em pesquisa teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico e documentação oriunda do ordenado jurídico pátrio.

Palavras-chave: Competência Territorial. Princípios. Norma. Conflito.

ABSTRACT

The present work aims performing an analysis the territorial jurisdiction of the Labor Courts, where it's been a jurisprudential clash between the principles application, and what regulates the art. 651 of the Labor Laws Consolidation. Analyzing and conceptualizing the principle of protection as well as the constitutional principle of access to justice. Checking the Labor Courts competence in their division and the implementation of territorial jurisdiction related to the principles. Divided into three chapters, the present work brings explanations regarding the Labor Law History and Labor Process in Brazil, and Labor Competences and the most important guiding principles to application of Article 651 and its paragraphs of the Consolidation of Labor Laws and the divergence in jurisprudence of the Regional Labor Courts in the south of Brazil, specifically the Regional Labor Court of Santa Catarina -SC (TRT 12) Regional Labor Court of Rio Grande do Sul -RS (TRT 4) and the Regional Labor Court of Paraná-PR (TRT 9). The method used was deductive, in theoretical and qualitative research, by use of bibliographic material and documentation originating from national legal ordered.

Keywords: Territorial Jurisdiction. Principles. Standard. Conflict.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§ - Parágrafo

ART – Artigo

CLT– Consolidação das Leis Trabalhistas

CF - Constituição Federal

P. – Página

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A HISTÓRIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS.	13
2.1 DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS	13
2.1.1 Direito Processual do Trabalho no Brasil	17
3 COMPETÊNCIA TERRITORIAL PARA A PROPOSITURA DE AÇÕES TRABALHISTAS CONFORME A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS 21	
3.1 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	22
3.2 ARTIGO 651 E SEUS PARÁGRAFOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	26
3.3 O PRINCÍPIO PROTETIVO, O DIREITO FUNDAMENTAL DO ACESSO A JUSTIÇA E O ARTIGO 651 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.	31
3.4 COLISÃO ENTRE A LEI E OS PRINCÍPIOS.	38
3.5 JULGAMENTOS DIFERENTES EM UM MESMO TRIBUNAL. CASOS IGUAIS, MAS JULGAMENTOS DIFERENTES.	42
4 ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO, VERIFICANDO A APLICAÇÃO DA NORMA OU DOS PRINCÍPIOS NO QUE TANGE A COMPETÊNCIA PARA A PROPOSITURA DE AÇÕES TRABALHISTAS	45
4.1 EXPOSIÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEL A APLICAÇÃO DA NORMA	45
4.2 EXPOSIÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEL A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS E A CONCLUSÃO CHEGADA APÓS ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO SUL DO BRASIL.....	49
5 CONCLUSÃO.	56
6 REFERÊNCIAS.	568
7 ANEXOS.	63

1 INTRODUÇÃO

A sociedade pré-industrial foi dividida em três sistemas: a escravidão, a servidão e as corporações de ofício. Alguns doutrinadores mencionam também a locação. Nesta época não existiam direitos trabalhistas, apenas normas estabelecidas pela burguesia.

Três aspectos foram essenciais para o surgimento dos direitos trabalhistas: o econômico através da Revolução Industrial, no século XVIII que assegurava aos trabalhadores, apenas no papel, liberdade e igualdade; a política com a intervenção do Estado nas relações trabalhistas; e a jurídica com a criação do Ministério do Trabalho, da Justiça do Trabalho, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Para melhor organização e celeridade, a Justiça do Trabalho foi dividida em cinco competências: a em razão da matéria ou objetiva, a em razão das pessoas, do valor da causa, da hierarquia dos órgãos e a em razão do lugar.

Todas as competências são absolutas, podendo o juiz conhecer de ofício, com exceção da competência em razão do lugar que deve ser arguida no primeiro momento processual em que a parte se manifesta no processo, caso contrário a mesma se prorroga.

A competência em razão do lugar está prevista no artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas, “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.” (BRASIL, 2014b).

No entanto, os princípios norteadores e a jurisprudência majoritária vão contra o dispositivo. Defendem a hipossuficiência e a proteção trazida pela legislação ao trabalhador, sempre o resguardando. Seguindo este norte, ocorre a inobservância da regra trazida pelo artigo citado, já que na maioria das situações o melhor local para a propositura de uma reclamatória é no domicílio do trabalhador.

A monografia tem por objetivo analisar o princípio da proteção do Direito Processual do Trabalho, bem como o princípio constitucional do acesso à justiça, a lei e as jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho do Sul do Brasil, entre os anos de 2010 a 2015, apontando os diferentes julgamentos.

A relevância social da pesquisa está em verificar se deve prevalecer a norma ou os princípios.

Os julgamentos apontam que alguns magistrados motivam seus julgamentos conforme os princípios e outros conforme a norma prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Assim, no primeiro capítulo é estudada a história do Direito do Trabalho, sua formação, suas normas e lutas, bem como, a introdução do Direito Processual do Trabalho no Brasil. No segundo é abordado sobre a competência territorial para a propositura de ações trabalhistas conforme o artigo 651 e seus parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas, o princípio trabalhista da proteção e o princípio constitucional do acesso à justiça, a colisão entre a lei e os princípios e os diferentes julgados em um mesmo Tribunal. Por fim, no último capítulo são analisadas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Sul do Brasil, verificando a aplicação da norma ou dos princípios, no que tange a competência para a propositura de ações trabalhistas.

2 A HISTÓRIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

Neste capítulo, tratar-se-á a respeito da história dos direitos trabalhistas, suas lutas e conquistas, bem como sua introdução no ordenamento jurídico brasileiro.

2.1 DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS

Desde a sua descoberta, o Brasil sempre foi marcado por lutas de classes. Índios, negros, camponeses, operários e a burguesia. A união dessas classes fez com que os mesmos começassem a ter noção do que representavam como força transpor barreiras, derrubar conceitos, abalar preconceitos e conquistar posições. A burguesia nunca cedeu sem lutas. (VIANNA, 2002, p. 31).

Cita-se Linhares:

A vontade humana não encontra barreiras. Ao contrário, é por elas estimulada. Quando a vontade é forte, bem orientada, de avanço em avanço, de arrancada em arrancada, de vitória em vitória, dominará, derrubará, transporá e se importará pela essência de sua própria vontade. As lutas operárias não tinham, a princípio, senão desejos vagos de melhores posições táticas. Aos poucos, porém, esses desejos se sublimaram, verificando os operários que as lutas não eram de pequenos grupos, mas do operariado em geral que, uma vez unido num todo, tornar-se-ia uma força. Faltava apenas esta força tomar sentido realmente político, pois toda luta de classe é política, para, bem orientada, transformar os simples anseios do proletariado em força dominante. (1977, p. 16)

As grandes Revoluções ocorridas foram pela união do proletariado, que unindo forças conquistaram direitos e derrubaram tradições.

A sociedade pré-industrial foi dividida em três sistemas: a escravidão, a servidão e as corporações de ofício. Alguns doutrinadores citam também a locação.

A predominante foi à escravidão, onde o trabalho era simplesmente uma coisa, não possuindo o escravo nenhum tipo de direito.

Cita-se Barros:

Na Antiguidade Clássica, no mundo grego-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. A condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de

obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes. (2013, p. 43-44)

Este pensamento sobre o trabalho é explicado por duas teorias da época. A parcela rica e menos numerosa da sociedade considerava o trabalho um opressor da inteligência, algo desonroso e, de outro lado, existiam aqueles que enalteciam o trabalho, fazendo parte da parcela humilde, muitas vezes pertencentes às classes deserdadas. (BARROS, 2013, p. 44)

E assim, após o homem primitivo compreender que ao invés de liquidar seus prisioneiros, era mais útil escravizá-los, começou, em massa, a utilizar seu trabalho para enriquecer. (VIANNA, 2002, p. 29)

Os escravos eram obrigados a trabalhar horas e horas, em condições desumanas, sem nenhum tipo de proteção ou remuneração. (VIANNA, 2002, p. 29)

E assim, os senhores construía cidades, fábricas, pirâmides, armas, tudo com a mão de obra escrava, sem nenhum tipo de direito. Vianna menciona as palavras do ilustre filósofo Aristóteles:

Àquele tempo, a escravidão era considerada coisa justa e necessária, tendo Aristóteles afirmado que, para conseguir cultura, era necessário ser rico e ocioso e que isso não seria possível sem a escravidão. É curioso anotar que o grande estagirita, com um dom profético, soube prever que “a escravidão poderá desaparecer quando a lançadeira do tear se movimentar sozinha”. (ARISTÓTELES, apud VIANNA, 2002, p. 30).

Pode – se dizer que o desenvolvimento da época se deu pelo sangue e suor dos escravos, até mesmo no Brasil, que primeiramente escravizou os índios e após os escravos trazidos da África. (VIANNA, 2002, p. 31)

A servidão não foi muito diferente da escravidão. Culturalmente os homens eram livres, mas na prática não possuíam liberdade. Não podiam se locomover para outras terras, eram tratados com severas restrições, pagavam altos impostos, pelo simples fato de pensarem que estavam sendo protegidos. (VIANNA, 2002, p.31)

Neste sentido cita-se Garcia:

No feudalismo, havia o regime da servidão, em que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, que não tinham liberdade. Os servos

eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida. (2013, p. 30).

A única mudança relevante entre a escravidão e a servidão foi a de que os servos deixaram de serem denominados como coisas, passando a serem reconhecidos como pessoas.

Explica Barros:

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorreria com os escravos. Não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primaenocitiae*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse. (2013, p. 47)

Com o passar do tempo, os habitantes dos feudos sentiram a necessidade de adquirir mercadorias não oferecidas nos limites de suas terras. Assim, começaram a viajar para outras localidades, passando a comprar e negociarem mercadorias. (BARROS, p. 47-48)

Surgiram assim as corporações de ofício que caminhavam para o atual sistema, porém ainda não ofereciam grandes oportunidades aos trabalhadores. Existiam três categorias de membros: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários de oficinas, os trabalhadores de hoje, que obtinham o cargo pelas suas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra prima, os companheiros eram livres e podiam receber os mesmos salários dos mestres, porém, para serem considerados mestres precisavam comprar a carta de mestria ou casar-se com a filha de um mestre ou viúva. (PIMENTA, 1957, p.116)

Já os aprendizes eram menores ensinados pelos mestres uma profissão, seus contratos variavam de 2 (dois) a 12 (doze) anos, possuindo o mestre neste período direito a custódia, alimentação e moradia. (BARROS, 2013, p. 48)

Sobre, explica Garcia:

O sistema não passava, entretanto, de uma fórmula mais branda de escravização do trabalhador, e muitas vezes surgiram dissensões dentro de uma corporação ou entre corporações que lutavam pela garantia de

privilégios. Tais lutas chegaram a assumir graves proporções, como a de Lyon, na França, onde uma crise entre corporações de comerciantes e de artífices deu causa a uma tremenda rebelião, cujas consequências, diz *Cotrim Neto*, foram “condenações em massa, enforcamento, tortura e o desassossego que por muito tempo perdurou”. (2013, p. 33)

Na verdade, os mestres ainda dependiam dos reis, não possuíam liberdade, bem como os companheiros e os aprendizes em relação aos seus mestres. Pode-se dizer entre aspas, que a libertação dos trabalhadores só ocorreu mesmo com a Revolução Industrial.

E a locação, trazida por Barros (2013, p. 46), que se dividia em dois tipos: a locação de serviços, onde uma pessoa prestava serviço à outra por um determinado tempo e sob remuneração e a locação de obra ou empreitada, onde o trabalhador assumia o compromisso de executar uma obra, também sob determinado tempo e remuneração.

Menciona de Barros:

Finalmente, a *location conductio operarum*, antecedente do contrato de trabalho, segundo grande parte da doutrina, implica a prestação de serviço por uma pessoa (*locator*), cuja remuneração era fixada tendo em vista o tempo gasto na sua execução, não o resultado do trabalho, arcando o *conductor* (credor do trabalho) com os riscos advindos das prestações. (2013, p. 46)

Na locação de serviço, ou na execução de uma obra existia um contrato entre as partes, onde ambas acordavam livremente, porém a locação era escassa na época, se comparada com a escravidão. Só existia a locação em fatos materiais, concretos, não se estendendo aos serviços intelectuais.

Findo esses períodos, foi na Revolução Industrial, quando as máquinas de produção começaram a surgir, causando desemprego e piorando a situação dos trabalhadores cansados de tanta desigualdade, salários miseráveis, condições desumanas de trabalho, que os conflitos trabalhistas ganharam força. Grupos de trabalhadores começaram a reunir-se para reivindicar direitos. (MARTINS, 2013, p. 1)

Com o advento da Revolução, consolidou-se o capitalismo. A lei assegurava a todos igualdade e liberdade, porém na prática existia uma grande diferença entre a classe proletária e a capitalista. (VIANNA, 2002, p. 35)

O proletariado estava abandonado pelo Estado, o qual apenas lhe afirmava que era livre, sendo um mero espectador. Neste período, houve uma liberdade desenfreada, a qual foi a grande causadora da desigualdade entre o pobre e o rico, em função da exorbitante diferença econômica entre ambos. (VIANNA, 2002, p. 36)

Não havia preocupação dos empresários com a qualidade de vida de seus trabalhadores, ou até mesmo com a dignidade de cada um, apenas focavam na produção em massa de produtos, exploração dos trabalhadores que tinham que se submeter a cargas horárias superiores as que um indivíduo normalmente resistiria, baixos salários, qualidade de vida precária. De outro lado, os patrões tornavam-se ricos, poderosos, com nomes prestigiados perante a sociedade e na política, grande aferição de patrimônio, tudo as custas do proletariado que mesmo sendo livre continuava sendo escravizado. (VIANNA, 2002, p. 36)

Cita-se Vianna:

A primeira, mais numerosa, não dispunha de poder, mesmo porque, no regime em que o Estado apenas assegura, no plano teórico, a Igualdade e a Liberdade, a classe capitalista, pela força do dinheiro, pela submissão, pela fome, impunha ao proletariado a orientação que tinha de ser seguida. Explorando e escravizando a massa trabalhadora, a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida de seus empregados: as relações entre patrões e trabalhadores se constituíam dentro dos muros de cada fábrica. Fora desta precipita estreita, deste pequeno território comum, as duas classes – a rica e a trabalhadora – viviam tão separadas, tão distantes, tão indiferentes, como se habitassem países distintos ou se achassem divididas por barreiras intransponíveis. Criara-se o contraste flagrante e violento entre o supermundo dos ricos e o inframundo dos pobres. (2002, p. 36).

Até que se chegou em um período onde o proletariado começou a perceber que sem sua mão de obra, não tinha mais como os patrões continuarem produzindo e enriquecendo, aumentando as reivindicações, greves e lutas, conseguindo-se muito tempo depois a criação de uma nova era para o direito dos trabalhadores. (VIANNA, 2002, p. 39, 42-43)

2.1.1 Direito Processual do Trabalho no Brasil

Três aspectos foram essenciais para o surgimento do direito do trabalho em todo o mundo: o econômico, o político e o jurídico.

O aspecto econômico foi a Revolução Industrial no século XVIII, com a expansão da indústria e do comércio; o político ocorreu com a intervenção do Estado nas relações de trabalho, não mais sendo dadas as empresas a liberdade de impor suas próprias condições ao trabalhador; e o jurídico, onde os trabalhadores começaram a reivindicar melhores condições de trabalho, representação pelos sindicatos, direito a contratação coletiva ou individual. (VIANNA, 2002, 51 e passim)

Por meio desses aspectos ocorridos no mundo e no Brasil e que se abriu as portas para os direitos trabalhistas.

As influências externas foram através das transformações que ocorriam na Europa e em outros países, com a elaboração de leis de proteção ao trabalhador, como a assinatura do Tratado de Versalles em 1919, o qual pôs fim a Primeira Grande Guerra Mundial que previa, muito timidamente, a criação de leis trabalhistas e, a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de Weimar, de 1919, sendo as primeiras a se ocuparem com o Direito do Trabalho. (BARROS, 2013, p. 55)

Já as internas se deram pelos vários movimentos operários, no sentido de protesto contra as condições de trabalho e a criação de normas de proteção. Mas, pode-se dizer que a criação de leis trabalhistas ocorreu mesmo, após a Revolução de 1930, com o Governo Provisório de Getúlio Vargas, o qual criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e publicou o Decreto nº 19.398/30, que continha medidas de proteção ao trabalhador. (BARROS, 2013, p. 55)

Cita-se Barros:

“...em 1930 cria-se o Ministério Público do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu.”(2013, pg. 56)

A partir de 1934, todas as Constituições Brasileiras passaram a ter normas de direito do trabalho, com a autorização para criação de sindicatos da mesma categoria para uma mesma base territorial, fixação de salário mínimo, proibição de menores de 14 anos de trabalhar, porém muito tinha que ser feito ainda. (VIANNA, 2002, p. 76-77)

Após esse longo período de guerras, lutas trabalhistas, conquistas, quedas de poder, as leis trabalhistas deslancharam. Houve uma evolução no direito

do trabalho, inúmeras leis ordinárias foram criadas, sendo todas reunidas em 1º de maio de 1943 com a criação da então Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, promulgada pelo Decreto-lei nº 5.452 juntando todos os direitos individuais, coletivos e processuais. (VIANNA, 2002, p. 62)

Acrescentam-se as palavras de Moraes Filho, que deixa claro que o impulso necessário para a criação das leis trabalhistas foi feito pela garra dos trabalhadores:

Discute-se a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo da legislação trabalhista no país. Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto outros afirmam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria. As agitações dos trabalhadores, em 1919, manifestadas por meio de graves nos grandes centros do país, ratificam essa última posição. (MORAES FILHO, 1952, *passim*, *apud* BARROS, 2013, p. 56)

Após, foram publicadas mais duas Constituições, a de 1946 que apenas defendeu a importância da continuação das leis trabalhistas já consolidadas e a de 1967 que proibiu a greve nos serviços públicos considerados essenciais; a diferença salarial por sexo, cor e estado civil; discutiu sobre a duração do trabalho de 8 horas diárias; idade mínima de 12 anos para trabalhar e muitos outros pontos importantes e a Emenda Constitucional de 1969 que não modificou em nada a parte que despenhava sobre os direitos trabalhistas. (VIANNA, 2002, p. 78-79)

Por fim, a atual Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada no dia 5 de outubro de 1988 que trouxe inúmeros artigos de proteção ao Direito do Trabalho. Pode-se dizer que foi a primeira Constituição que realmente se preocupou em assegurar os direitos e princípios do direito processual do trabalho. (VIANNA, 2002, p. 81-82)

Por seguinte, conforme se desenvolvia os direitos trabalhistas, também foi necessária a criação de uma forma de resolver os conflitos existentes de forma justa e pacífica entre ambas as partes.

No início, o Estado não tomava parte para resolver os conflitos, mas com o passar do tempo percebeu que era necessária sua intervenção, pois com a paralisação dos trabalhadores arrecadava menos impostos. (MARTINS, 2013, p. 1)

Foram três passos que o Estado deu para que, mesmo de forma tímida, nascesse o Direito Processual do Trabalho, senão vejamos nas palavras de Martins:

Num primeiro momento, o Estado ordenava às partes que chegassem em um acordo sobre a volta ao trabalho mediante conciliação obrigatória. Isto não chegou, porém, a produzir os resultados desejados. Passou-se, então, à fase de mediação, em que o Estado designava um seu representante para participar das negociações como mediador. Posteriormente, o Estado, em vez de designar um mediador, passou a indicar um árbitro para julgar as controvérsias existente entre as partes. (2013, p. 1)

Pode-se afirmar que o Direito Processual do Trabalho realmente surgiu no Brasil em 1907, por meio dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem que acabaram nem sendo implantados. Em 1922, foram criados os primeiros Tribunais Rurais de São Paulo, tudo, literalmente copiado do sistema italiano da Carta Del Lavoro, de Mussolini. (MARTINS, 2013, p. 12)

Existiam dois órgãos responsáveis pela solução dos conflitos: as Juntas de Conciliação e Julgamento, criada pelo decreto nº 22.132/32 as quais resolviam os dissídios individuais, eram compostas por um juiz estranho aos interesses das partes e dois vogais, um representando o empregado e outro o empregador; e as Comissões Mistas de Conciliação, criada pelo decreto nº 21.364/32 as quais resolviam os dissídios coletivos, eram compostas por um juiz alheio aos interesses das partes e de 6 (seis) representantes para cada parte. (MARTINS, 2013, p. 12-13)

Para Giglio, as juntas e comissões tinham como função:

As Juntas tinham competência para conhecer e dirimir dissídios individuais relacionados com o trabalho, mas não tinham poderes para executar suas decisões, o que deveria ser feito na Justiça Comum.

[...]

Às Comissões Mistas de Conciliação era atribuída a tentativa de acordo entre as partes, mas não o julgamento dos dissídios coletivos. (GIGLIO, 2007, p. 3 e 4)

Na vigência da Constituição de 1934, foi criada a Justiça do Trabalho, que primeiramente pertenceu ao Poder Executivo, depois passou a ser um órgão autônomo e por fim, com a instituição da Constituição de 1946 passou a integrar o Poder Judiciário. (BARROS, 2013, p. 56-60)

Já no ano de 1940, foi criado o Decreto n. 6.596, que deu respaldo e sustentação para a Justiça do Trabalho por um período de trinta e cinco anos. Foram criados Conselhos Regionais em algumas grandes capitais, e as Juntas foram

distribuídas entre todas as capitais de Estado. Estas juntas tiveram seu modo de trabalhar modificado, como mostra Giglio:

A Junta de Conciliação e Julgamento era composta por um juiz presidente, nomeado pelo governo, e dois representantes classistas, denominados “vogais, indicados, um pelos órgãos sindicais de empregados, e outro pelos empregadores, ambos nomeados pelo governos, por dois anos. Havia dúvidas se os presidentes gozavam ou não das garantias reservadas aos juízes, de vitaliciedade no cargo, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos.” (2007, p. 4)

Em 1946, com o advento do Decreto-Lei n. 9.797, a Justiça do Trabalho finalmente foi integrada aos órgãos do Poder Judiciário, assegurando uma carreira ao Juiz do Trabalho, reformando seus órgãos julgadores. “Os Conselhos Regionais passaram a ser denominados Tribunais Regionais do Trabalho, e o Conselho Nacional, Tribunal Superior do Trabalho”. (GIGLIO, 2007, p. 5)

Com essa evolução, foi implantada a atual organização da Justiça do Trabalho e assim podemos conceituar o Direito Processual do Trabalho nas palavras de Leite:

Conceituamos o direito processual do trabalho como ramo da ciência jurídica, constituído por um sistema de princípios, normas e instituições próprias, que tem por objeto promover a pacificação justa dos conflitos decorrentes das relações jurídicas tuteladas pelo direito material do trabalho e regular o funcionamento dos órgãos que compõem a justiça do trabalho. (2004, p. 44).

O Processo do Trabalho então se tornou o instrumento estatal de soluções dos conflitos, sendo a organização jurídica distribuída em jurisdição¹ e competência.

3 COMPETÊNCIA TERRITORIAL PARA A PROPOSITURA DE AÇÕES TRABALHISTAS CONFORME A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

¹ A jurisdição, vista no plano histórico, resulta da passagem da ação física (autodefesa) para a ação jurídica (processo judicial). Maiores são as possibilidades de um desfecho justo e pacífico do conflito, desde que, realmente, à fonte de decisão se atribuam a força e a independência necessárias. Por tal motivo a jurisdição é função do Estado, porque tem condições melhores para fazer cumprir as decisões que provêm de um órgão constituído para o fim específico de decidir, o Poder Judiciário. (NASCIMENTO, 2012, p. 58)

Serão abordados os 5 (cinco) tipos de competência da Justiça do Trabalho, em especial aquela em razão do lugar, trazida pelo artigo 651 e seus parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas, a colisão entre a norma citada e o princípio trabalhista da proteção e o princípio constitucional do acesso a justiça, bem como dois julgamentos diferentes em um mesmo Tribunal, um favorável a aplicação da norma e o outro a aplicação dos princípios.

3.1 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Pelos inúmeros conflitos existentes, foi necessária a distribuição das reclamações trabalhistas, mesmo entre os juizes, para uma melhor organização, análise e celeridade dos processos. Para isso foi criada a competência.

Ensina Carnelluti:

O instituto da competência tem origem na distribuição do trabalho entre diversos ofícios judiciais ou entre seus diversos componentes. Já que o efeito de tal distribuição se manifesta no sentido de que a massa das lides ou negócios se dividia em tantos grupos, cada um dos quais é designado a cada um dos ofícios, a potestade de cada um deles se limita praticamente às lides ou negócios compreendidos pelo mesmo grupo. Portanto, a competência significa a pertinência a um ofício, a um oficial ou um encarregado de potestade a respeito de uma lide ou de um negócio determinado; naturalmente, tal pertinência é um requisito de validade do ato processual, em que a potestade encontra seu desenvolvimento. (1999, p. 256)

São enumerados cinco critérios de competência, aquela em razão da matéria ou objetiva, aquela em razão da pessoa, do valor da causa, da hierarquia dos órgãos judiciários e do lugar. (SCHIAVI, 2014, p. 202-203)

A competência em razão da matéria ou objetiva vem disciplinada no artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que após a Emenda nº 45, de 8 de dezembro de 2004 sofreu significativas alterações e o artigo 652 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ambos trazem o rol de situações em que a Justiça do Trabalho é competente para julgar, senão vejamos:

Art.114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II - as ações que envolvam exercício

do direito de greve; III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição ; V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, O ;VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX- outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.§ 1. Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.§ 2. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.§ 3. Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (BRASIL, 2014 a)

Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: a) conciliar e julgar: I- os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; II- os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; III- os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; IV- os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho; b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave; c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões; d) julgar os recursos interpostos das decisões do presidente, nas execuções; d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; e) impor multa e demais penalidades relativas aos atos de sua competência .V- as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; 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. (BRASIL, 2014b)

Anteriormente a Emenda, o artigo 144 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 apenas julgava conflitos oriundos da relação entre empregado e empregador e, excepcionalmente, as decorrentes da relação de trabalho. (SCHIAVI, 2014, p. 204)

Comenta Nascimento:

Daqui por diante, pode, a Justiça do Trabalho, ser o órgão do Judiciário com as atribuições inerentes à sua denominação, isto é, uma Justiça verdadeiramente das relações de trabalho e outras controvérsias delas resultantes, na sua acepção ampla. (2012, p. 276)

Com a reforma, a Justiça do Trabalho tornou-se competente para julgar ações entre empregado e empregador e também as resultantes das relações de trabalho, ampliando sua competência. (NASCIMENTO, 2012, p. 275)

Na competência em razão da pessoa, o que é levado em conta é a qualidade das partes envolvidas na relação jurídica.

Certas qualidades das pessoas litigantes são levadas em conta pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e pela lei, muitas vezes na fixação das regras da chamada competência em razão da pessoa (*ratione personae*). (DINAMARCO, 2001, *passim*)

A legislação trás a competência em razão da pessoa também no artigo 114 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, principalmente após a emenda Constitucional n. 45/04, existindo uma conexão entre a competência em razão da matéria ou objetiva e a em razão da pessoa.

Bem adverte Pinto (2005, p. 157), “Entenda-se logo que a competência pessoal, em princípio, se associa a material, em face da evidente interação das relações jurídicas de direito material com os sujeitos que a constituem”.

Schiavi, explica com clareza:

Apesar da EC n. 45/04 priorizar o critério material da competência, a competência em razão da pessoa ainda foi mantida em alguns incisos e no § 3º do art. 114, quais sejam: entes de direito público externo, União, Estados, Distrito Federal e Municípios (inciso I); sindicatos (inciso III); órgãos de fiscalização das relações de trabalho (inciso VII) e Ministério Público do Trabalho (§ 3º). Não obstante, no nosso sentir, mesmo nas hipóteses em que a Constituição Federal continua mencionando competência em razão das pessoas, principalmente, o conflito deve ser oriundo ou decorrente de uma relação jurídica básica que é a relação de trabalho. Desse modo, o critério da competência em razão das pessoas passou a ser secundário. (2013, p. 196)

Ou seja, com as alterações feitas pela Emenda Constitucional n. 45/04, o que antes era exceção agora se tornou regra geral. Vejamos, novamente, as palavras de Schiavi:

A Justiça do Trabalho brasileira, seguindo o que já ocorre em alguns países, passou a ser o ramo do judiciário encarregado de apreciar praticamente todas as controvérsias que envolvem e circundam o trabalho humano, o que é salutar, pois favorece a efetividade e aplicabilidade da legislação social e facilita o acesso daqueles que vivem do próprio trabalho ao Judiciário Trabalhista. (2013, p. 196)

Assim, a Justiça do Trabalho é competente para julgar os conflitos que dizem respeito à relação de trabalho.

A competência em razão do valor da causa leva em consideração o valor requerido pela parte.

Porém a mesma não é aplicada no Processo do Trabalho, até determina o rito processual que deve ser utilizado, entre o rito sumário, sumaríssimo e ordinário, mas por não existirem órgãos judiciários destinados as demandas de pequena causa, como nos juizados especiais cíveis, não determina a competência. (SCHIAVI, 2014, p. 203)

Explica Almeida:

Esclarece, contudo, que nenhuma dessas espécies de ação implica a adoção de uma competência diferenciada, para que se justifique a sua inserção no presente item, - repita-se, - só recebe a denominação em destaque, por obediência à sistemática do trato da matéria concernente à competência, do ponto de vista da teoria de uma obra didática. (2002, p. 254)

Já em razão da hierarquia dos órgãos judiciários há uma exigência especial das funções exercidas pelo juiz. (PIZZOL, 2003, p. 139-140)

Na Justiça do Trabalho a competência funcional ou em razão da hierarquia dos órgãos judiciários é disciplinada pela Consolidação das Leis Trabalhistas e principalmente pelos Regimentos Internos dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Tribunais Superiores do Trabalho, que especificam e distribuem a função de cada Vara.

Explica Martins:

A competência funcional diz respeito à função desempenhada pelos juízes na Justiça do Trabalho. (2013, p. 142)

E conclui Pinto:

[...] o que nos parece mais importante, porque de irradiação mais ampla da noção de competência funcional do que a simples hierarquia dos órgãos, reside em um sentido de atribuições conferidas a cada órgão, assim entendida a soma de atos processuais autorizados no exercício de seu poder. (2005, p. 160)

Cada julgador possui sua competência para dirimir as ações trabalhistas, conforme lhe é determinado.

E a competência em razão do lugar ou territorial que está prevista no artigo 651 e seus incisos da Consolidação das Leis Trabalhistas, que especifica qual a Justiça do Trabalho é competente para julgar cada caso, conforme suas especificidades.

Explica Pizzol:

[...] a expressão competência territorial se deve à necessidade de fixar um juiz entre a pluralidade de outros da mesma espécie ou com o mesmo grau de jurisdição, atribuindo-se a ele uma porção territorial, dentro da qual está sua sede. (2003, p. 155)

Todas as demais competências são consideradas absolutas, podendo o juiz conhecer de ofício a qualquer momento do processo, só a competência territorial que é considerada relativa, devendo a parte apontá-la por meio de uma exceção de incompetência no primeiro momento processual, sendo que se não, a competência se prorroga, conforme artigo 114² do Código de Processo Civil.

A competência em relação ao lugar, por ser tema da monografia será mais bem tratada no tópico seguinte.

3.2 ARTIGO 651 E SEUS PARÁGRAFOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Quando falamos em Direito do Trabalho, seguindo a norma trazida pela Consolidação das Leis Trabalhistas o princípio da territorialidade é o que prevalece.

Ensina Dinamarco:

Sabido que foro é cada uma das porções em que se divide o território nacional para o exercício da jurisdição, competência territorial (ou de foro) é a quantidade de jurisdição cujo exercício se atribui aos órgãos de determinada justiça, situados em determinada base territorial (foro). (2001, p. 479-480)

² Art. 114 CPC - Prorrogar-se-á a competência se dela o juiz não declinar na forma do parágrafo único do art. 112 desta Lei ou o réu não opuser exceção declinatoria nos casos e prazos legais.

O artigo 651 e seus parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõem sobre a competência territorial da Justiça do Trabalho:

Art. 651 - 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 noutra local ou no estrangeiro. § 1º - 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. § 2º - 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. § 3º - 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.

Conforme o pelo artigo, a competência territorial se dá pelo local onde a prestação de serviço ocorreu. A finalidade trazida pela Consolidação das Leis Trabalhistas é que fica mais fácil para o trabalhador fazer o levantamento de provas e também, ter acesso a justiça.

Neste sentido, explica Marques:

O apego arraigado ao art. 651, da CLT, pode, em alguns casos, conduzir à denegação da Justiça, mediante o negatário do acesso ao Judiciário, princípio este insculpido no art. 5º, XXXV, CF. Desta sorte, a interpretação da norma processual há de se pautar no asseguramento real efetivo do acesso à Justiça. Esta ilação, pondere-se, *enpassat*, robustece-se ao lume do Direito Obreiro, onde se prima pela proteção do hipossuficiente (na expressão de Cezarino Jr.) (2001, p. 47)

Em seu § 1º, o artigo trata do agente ou viajante comercial, que realiza atividades em vários locais, impondo a competência territorial da Vara em que a empresa tenha agência ou filial e a está esteja subordinado, e, na falta, a Vara de seu domicílio ou a mais próxima.

Explica Martins:

Somente será aplicada a orientação de que a ação deve ser proposta no local de domicílio do empregado ou na localidade mais próxima, quando o obreiro não esteja subordinado à agência ou filial. A lei indica essa orientação ao usar a expressão 'na falta'. (2006, p. 126)

Neste parágrafo, o legislador tenta facilitar o acesso do trabalhador a justiça. Pode-se incluir na presente regra o representante autônomo (lei 4.886-65),

bem como o vendedor externo autônomo (art. 114, I da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988³). (SCHIAVI, 2014, p. 294)

Já no seu § 2º, o artigo estende a competência trazida pelo § 1º, onde, será competente a Justiça brasileira para dirimir dissídios ocorridos em agências ou filiais no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

Citam-se opiniões distintas do referido dispositivo. De um lado Schiavi e Martins, que entendem que não há possibilidade de propositura da reclamatória perante a Justiça brasileira, se a empresa não possuir agência ou filial no país:

Mostra-se discutível a aplicabilidade do referido dispositivo legal se a empresa reclamada não tiver agência ou filial no Brasil, diante das vicissitudes que pode enfrentar o processo para a citação da empresa, e também de aplicabilidade da jurisdição trabalhista em outro país. Em razão disso, pensamos que a competência da Justiça do Trabalho brasileira, salvo convenção internacional em sentido contrário, somente se aplicará se a empresa reclamada tiver agência ou filial no Brasil, caso contrário, não haverá possibilidade de imposição da jurisdição trabalhista em território sujeito a outra soberania (princípio da territorialidade da jurisdição). Pensamos que a expressão “empresa que tenha filial no estrangeiro” deva ser lida no sentido de que a empresa também tenha sede no Brasil. Sob outro enfoque, como o referido dispositivo configura exceção à competência do local de prestação de serviços, a interpretação deve ser restrita. (2014, p. 295)

A ação deve 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. 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. (2006, p. 128)

E de outro lado, Leite, que acredita não importar se existe agência ou filial no Brasil, o que importa é o brasileiro, senão vejamos:

Pouco importa se a empresa é brasileira ou estrangeira, pois o critério subjetivo adotado pelo art. 651, § 2º, da CLT diz respeito ao brasileiro, nato ou naturalizado, que prestar serviços no estrangeiro (...). cremos, porém, que, não obstante os obstáculos operacionais para a propositura da demanda em face da 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 aceitar submeter-se à jurisdição da Justiça laboral brasileira já é problema alheio à questão da competência. (2007, p. 269-270).

³ Art. 114. CF. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

No seu último parágrafo, o artigo assegura ao trabalhador o direito de propor a reclamatória trabalhista no foro da celebração do contrato ou da prestação de serviço. (SCHIAVI, 2014, p. 290).

Porém, há uma discussão sobre o tema. Se o empregado trabalhou em várias localidades, qual a vara competente para apreciar a reclamatória trabalhista do mesmo?

De um lado temos Carrion e Leite, que se pronunciam no sentido de que a Vara competente para julgar uma possível reclamatória trabalhista é a do último local de prestação de serviço, senão vejamos:

Na hipótese de ter havido vários locais de trabalho, a competência será do último. (2005, p. 505)

Caso o empregado tenha trabalhado em diversos estabelecimentos em locais diferentes, a competência territorial da Vara do Trabalho deve ser fixada em razão do derradeiro lugar da execução do contrato de trabalho, e não de cada local dos estabelecimentos da empresa na qual tenha prestado serviços. (2007, p. 267)

E de outro temos Pereira, que não acredita ser o último local de prestação de serviço o mais ideal, mas sim, o local onde o trabalhador melhor possua o acesso a justiça:

Nem sempre o último local de prestação de serviços representa o melhor lugar de ajuizamento da reclamatória, ou seja, aquele que representará o acesso facilitado, real e efetivo à Justiça do Trabalho. Tomamos uma situação hipotética em que o empregado é contratado na localidade A para prestar serviços no local B, onde trabalhou durante 20 anos. Foi transferido para o lugar C, onde prestou serviços por 1 mês e foi despedido sem justa causa. Não é difícil imaginar que, adotando-se a primeira corrente, a ação trabalhista deverá ser ajuizada na localidade C, e praticamente toda a instrução probatória será realizada mediante a expedição de cartas precatórias, não se coadunando com a finalidade teleológica de facilitação de acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Assim, o empregado terá a opção de ajuizar a reclamação trabalhista em qualquer lugar de prestação de serviços, à sua escolha, consubstanciando competência concorrente entre as respectivas Varas do Trabalho. (2011, p. 205-206)

Neste sentido, citamos a jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina que apoia os dizeres de Pereira:

JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. RESIDÊNCIA ATUAL DO DEMANDANTE EM LOCAL DISTANTE DAQUELE EM QUE

FOI CONTRATADO OU PRESTOU SERVIÇOS. POSSIBILIDADE DE INGRESSO DA AÇÃO NA JURISDIÇÃO DA SUA RESIDÊNCIA. RESPEITO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA RAZOABILIDADE E DO ACESSO À JUSTIÇA. Conquanto fique demonstrado nos autos que o trabalhador não prestou serviços, ou fora contratado, no local da sua residência atual, estando demonstrada a sua condição de hipossuficiência econômica, a efetiva distância entre essas localidades, com a consequente onerosidade no deslocamento, pode ele propor a ação trabalhista no âmbito desta, uma vez que o deslinde da questão não se encerra pela leitura e interpretação literal do art. 651 da CLT, caput e seus parágrafos. É nítido o intuito protetivo da norma em relação ao acesso do trabalhador ao Poder Judiciário e não pode ser ela aplicada de sorte a lhe prejudicar ou impedir o exercício do direito público subjetivo de ação, ou seja, não pode ser aplicada como instrumento capaz de lhe dificultar ou obstaculizar a entrega da prestação jurisdicional. Entendimento contrário implicaria no ferimento direto do princípio constitucional da razoabilidade e da garantia fundamental insculpida no art. 5º, inc. XXXV da CF. Precedentes no TST e neste Regional. (RO 0004929-23.2013.5.12.0047, Relatora Juíza Águeda Maria L. Pereira, Publicado no TRTSC/DOE em 17-09-2014). Grifei.

Na citada jurisprudência, a competência em razão do lugar é utilizada de forma genérica, prevalecendo o princípio da congruência, ou seja, o juiz deve julgar conforme a lei e a situação do caso.

Para melhor análise, cita-se o art. 460 do Código de Processo Civil, que trás:

Art. 460. É defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. Parágrafo único. A sentença deve ser certa, ainda quando decida relação jurídica condicional.

E, também citam-se as palavras de Grinover, na Revista Brasileira de Direito Constitucional, intitulada com o nome “A Inafastabilidade do Controle Jurisdicional e uma nova Modalidade de Autotutela”:

[...] o acesso aos tribunais não se esgota com o poder de movimentar a jurisdição (direito de ação, com o correspondente direito de defesa), significando também que o processo deve se desenvolver de uma determinada maneira que assegure às partes o direito a uma solução justa de seus conflitos, que só pode ser obtida por sua plena participação, implicando o direito de sustentarem suas razões, de produzirem suas provas, de influírem sobre o convencimento do juiz. Corolário do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional são todas as garantias do devido processo legal, que a Constituição brasileira detalha a partir do inc. LIV do art. 5º, realçando-se, dentre elas, o contraditório e a ampla defesa.

Em seus dizeres, Ada explica a forma como o processo deve se desenvolver, não ocorrendo o afastamento de questões ao judiciário pela lei assim

dispor, também, sendo de maneira justa para as duas partes, com o devido contraditório e ampla defesa.

Ao fazer essa análise não se pode desconsiderar que o Processo do Trabalho vários princípios são aplicáveis, como será abordado no próximo tópico.

3.3 O PRINCÍPIO PROTETIVO, O DIREITO FUNDAMENTAL DO ACESSO A JUSTIÇA E O ARTIGO 651 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS.

Desde os tempos primórdios o trabalho sempre foi considerado inerente à condição humana, a sobrevivência. Foi através deste que o homem se distinguiu dos demais seres da terra e desenvolveu, com o passar dos anos, inúmeras formas, profissões, mecanismos, formando uma sociedade capitalista. Trabalho não é mais apenas uma forma de valor pessoal e sim, também, um norte para obtenção de lucro. (VIANNA, 2002, passim)

O Direito Processual do Trabalho, como direito autônomo, possui seus próprios princípios que devem ser levados em conta no momento de um julgamento. Todos versam sobre a atenção especial que deve se ter para deixar as partes em um patamar igualitário de direitos e possibilidades, sempre cuidando para que o interesse privado não prevaleça sobre o público. A principal causa da existência dos princípios no Direito Processual do Trabalho é auxiliar a parte hipossuficiente do processo, ou seja, o trabalhador, que por muitos aspectos é considerado a parte frágil do processo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 8º tem os princípios como fonte quando menciona que devem ser aplicados os princípios na omissão, imprecisão da lei ou do costume:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL. 2014b)

No processo do Trabalho, são aplicáveis os princípios gerais do ordenamento jurídico. Os principais princípios orientam incisivamente o direito do

trabalho. Como o princípio da boa-fé (artigo 113⁴ e 422⁵ do Código Civil), da função social do contrato (artigo 421⁶ do Código Civil), do princípio da pacta sunt servanda (força obrigatória dos contratos); princípio da cláusula rebus sic standibus, princípio do não enriquecimento sem causa (artigo 884⁷ Código Civil) e do não-enriquecimento ilícito; paz social, dentre outros aplicáveis na orientação jurídica.

Quando os magistrados e autoridades administrativas não tiverem disposições legais para decidir um caso, poderão usar princípios constitucionais que sejam principalmente de direito do trabalho assim como nos relata o nobre doutrinador da pátria:

Os princípios gerais de direito são aplicáveis por força do disposto no artigo 8º da CLT. Assim, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e por outros princípios e normas gerais de direito, principalmente o de direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (NASCIMENTO, 2009, p. 384).

Os princípios que envolvem as relações trabalhistas estão tanto previstas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, como na legislação trabalhista própria, motivo pelo qual, importa tratar dos princípios da proteção e do direito fundamental do acesso à justiça.

O direito do trabalho, não diferente dos outros ramos do direito, também possui princípios próprios.

Poucos são os autores que duvidam da existência de princípios próprios do Direito Processual do Trabalho, mas a pesquisa das obras especializadas leva o estudioso à conclusão de que, nesse setor, a doutrina ainda não encontrou sedimentação (GIGLIO, 2007. p. 82)

Não há consenso entre os doutrinadores ao enumerar os princípios do Direito Processual Trabalhista. O problema dá-se pela confusão com os princípios

⁴ Art. 113. CC Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

⁵ Art. 422. CC Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

⁶ Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

⁷ Art. 884. CC Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

do processo civil e processuais gerais enfatizando a aplicação do procedimento no processo laboral. (LEITE, 2011. p.69)

Um dos principais princípios inseridos no processo do trabalho é o princípio da proteção ao trabalhador. Este princípio nada mais é do que a necessidade de compensar a desigualdade entre os litigantes no processo do trabalho, segundo observa em sua obra Leite.

O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral. (2011, p. 80)

Assim, pode-se dizer que o princípio da proteção é considerado o pai de todos os princípios.

Seu conceito é trazido por Delgado:

Informa este princípio que o direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (2008, p. 197-198).

Para muitos doutrinadores, este princípio engloba todos os outros princípios. Podemos dizer que o princípio da proteção ou tutelar é peculiar ao processo do trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto (RODRIGUEZ, 1993, p. 42-43).

Rodriguez explica:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador: Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (2002, p. 83)

O princípio da proteção busca igualar as partes, na medida de suas desigualdades.

Deve-se citar o que trás Giglio:

Embora muitas outras fossem necessárias, algumas normas processuais de proteção ao trabalhador já existem, a comprovar o princípio protecionista. Assim a gratuidade do processo, com isenção de pagamento de custas e despesas, aproveita aos trabalhadores, mas não aos patrões; a assistência judiciária gratuita é fornecida ao empregado, mas não ao empregador; a inversão do ônus da prova pro meio de favorece o trabalhador, nunca ou raramente o empregador; o impulso processual *ex officio* beneficia o empregado, já que o empregador, salvo raras exceções, é o réu, demandado, e não aúfere proveito da decisão: na melhor das hipóteses, deixa de perder. (2000, p. 67)

No direito do trabalho, o empregado é visto como a parte hipossuficiente do processo perante o empregador. A proteção ao trabalhador tem por finalidade buscar um equilíbrio entre um e outro, deixando - os no mesmo patamar para defenderem seus direitos.

Senão, vejamos as palavras de Barros:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se submete à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. (2013, p. 142)

A proteção, feita ao trabalhador está prevista na própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 7º, que especifica os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que prevê “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. (BRASIL, 2014a)

E também, na própria Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 444 e 620:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 2014b)

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. (BRASIL, 2014b)

O objetivo do princípio é criar uma teia de proteção a parte hipossuficiente, visando o alcance da mesma vantagem entre empregado e empregador.

Tal princípio é subdividido em outros três princípios sendo eles: *in dubio pro operário*, a prevalência da norma favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica.

Com relação ao *in dubio pro operário*, se dá em relação à interpretação da norma, que em caso de dúvida deverá sempre pender para o lado do trabalhador (NASCIMENTO, 2009. p. 389).

Explica Nascimento:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor (1977, p. 235).

O princípio do *indubio pro operário* reza que havendo dúvida na interpretação de uma norma, a que deve ser utilizada é sempre aquela que for mais benéfica para o trabalhador.

E conclui a colocação Delgado:

Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho. (2008, p. 200).

Quando existirem duas ou mais alternativas de interpretação do fato ou existir conflito entre normas, aquela que melhor proteger o trabalhador deve ser a utilizada pelo aplicador do direito, sempre com a motivação deste ser a parte hipossuficiente do processo.

O segundo princípio inserido dentro do princípio da proteção, é o da norma mais favorável ao trabalhador, ou seja, “quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador” (NASCIMENTO, 2009, p. 389).

É o princípio de hierarquia, onde a norma que deve ser utilizada é aquela que mais beneficia o trabalhador.

Pronuncia-se Barros e Martins:

O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independente de sua hierarquia. (2013, p. 142)

[...] c) a interpretação da norma mais favorável: havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra que for mais favorável ao trabalhador. O artigo 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”. A *contrario sensu*, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favorável, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva. (2014, p. 37)

Assim, não importa a hierarquia das normas, mas sim a que melhor protege o trabalhador.

E o princípio da preservação da condição mais benéfica que consiste em vantagens pessoais ao trabalhador, como explica Barros:

Já a condição mais benéfica se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa e tácita consiste está última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468⁸ da CLT. (2013, p. 142-143)

Significa que as normas mais benéficas já conquistadas não podem ser modificadas para pior, podendo ferir o artigo 5º, XXXVI da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por ser um direito adquirido, senão vejamos:

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: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada; (BRASIL, 2014a)

Martins cita a Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho:

A Súmula 51 do TST indica essa orientação: “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (2014, p. 37)

Assim, as novas cláusulas criadas que não são tão benéficas aos trabalhadores, só valem para os novos e não para os antigos trabalhadores da empresa.

⁸ Art. 468 CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Além dos princípios como já mencionado, também tem-se os princípios constitucionais. A esse estudo importa um dos princípios constitucionais mais relevantes, qual seja, o acesso à justiça, presente no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 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:

[...]

XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; (BRASIL, 2014a).

Segundo o dispositivo acima, as pessoas possuem direito de procurar a Justiça brasileira quando sentirem-se ameaçadas ou lesionadas de algum modo.

Quando houver razoável lesão ou ameaça a direito, o Poder Judiciário, tendo em vista o referido princípio, é obrigado a efetivar a tutela jurisdicional requerida pela parte (MORAES, 2008, p. 83). Assim, o acesso à justiça é direito fundamental, consagrado pela Carta Magna de 1988.

Vale citar o posicionamento de Bulos:

Através desse princípio, todos têm acesso à justiça para pleitear tutela jurisdicional preventiva ou reparatória a lesão ou ameaça de lesão a um direito individual, coletivo, difuso e até individual homogêneo. Constitui, portanto, um direito público subjetivo, decorrente da assunção estatal de administração da justiça, conferindo ao homem para invocar a prestação jurisdicional, relativamente ao conflito de interesses qualificado por uma pretensão irresistível (2008, p. 223).

O princípio do acesso à justiça está ligado diretamente a proteção prevista aos trabalhadores, tanto nos dizeres da Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e nos próprios princípios.

Cita-se Leite:

Esse novo enfoque teórico do acesso à justiça espelha, portanto, a transmutação de uma nova concepção *unidimensional*, calcada no formalismo jurídico, para uma concepção *tridimensional* do direito, que leva em consideração não apenas a norma jurídica em si, mas, também, os fatos e os valores que a permeiam. (2011, p. 143)

O acesso à justiça está ligado a justiça social, isto é, correspondente à própria concretização do ideal universal da justiça, uma garantia de que todos tenham acesso ao judiciário, sendo um instrumento de composição de litígios pela via judicial. (LEITE, 2011, p. 144)

Porém, na aplicação da norma, a regra da Consolidação das Leis Trabalhistas em relação a competência territorial colide com a aplicação dos princípios, conforme será tratado.

3.4 COLISÃO ENTRE A LEI E OS PRINCÍPIOS

No direito do trabalho, as fontes são classificadas em materiais e formais. Para a teoria monista, o Estado é o único centro de posituação, de onde são criadas todas as leis, de outro lado, a teoria pluralista reconhece a junção de vários núcleos de produção para a criação de uma lei. (GARCIA, 2013, p. 53)

Garcia conceitua as fontes formais e as materiais:

Fontes formais referem-se às formas de manifestação do Direito no sistema jurídico, pertinentes, assim, à exteriorização das normas jurídicas. Fontes materiais referem-se aos fatores sociais, econômicos, políticos, filosóficos e históricos que deram origem ao Direito, influenciando na criação das normas jurídicas. Pode-se dizer que as fontes materiais do Direito do Trabalho são estudadas pela Sociologia Jurídica e suas especificações. (2013, pg. 53)

Por ser do ramo do Direito Público, o Direito Processual do Trabalho não se abre muito para outras fontes, se não as emanadas da União, as formais. Senão vejamos o art. 22, I da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que se refere à competência exclusiva da União em legislar sobre o Direito Processual do Trabalho:

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho; (BRASIL, 2014a)

Está positivado na Magda Carta competência da União em legislar sobre os ramos do Direito Público.

Porém, sempre há exceções. Existem as chamadas fontes materiais ou subsidiárias, que servem para preencher as lacunas existentes no Direito Processual do Trabalho. (SCHIAVI, 2014, p. 136)

Segundo Alvim (2005, p. 131, apud Schiavi, 2014, p. 136), fontes subsidiárias do Direito são os instrumentos de que se serve o próprio legislador, para que, não seja prejudicada a ideia vital e realidade matriz do sistema, qual seja, a da plenitude do ordenamento jurídico.

Assim, para a presente monografia será abordada a lei, fonte formal e os princípios, fonte subsidiária:

Sobre a lei, explica Dinamarco:

Leis, com a amplitude que o vocábulo se empresta nesse contexto, são os textos normativos elaborados segundo as competências e o processo legislativo definidos na Constituição e nas leis pertinentes, sempre com a participação do Poder Legislativo. São processuais as leis portadoras de normas gerais e abstratas alusivas ao processo, disciplinando o exercício da jurisdição, da ação e a defesa mediante os atos e formas processuais. (2014, p. 73)

Primeiramente a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a norma de hierarquia superior, pois estabelece aspectos fundamentais, como as regras e os princípios fundamentais do processo, toda a estrutura Judiciária Trabalhista, encontrados em vários artigos como, por exemplo, no artigo 7º⁹ que fala sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, artigo 8º¹⁰ que versa sobre o Direito Coletivo do Trabalho e o artigo 22, inciso I,¹¹ que estabelece a competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas que é o principal dispositivo que trata do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho.

O Código de Processo Civil e o Código Civil que servem como normas subsidiárias para a resolução das lides, onde houver lacunas na Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo muito utilizados pelo judiciário.

Ensina Schiavi:

No nosso sentir, não só o Código de Processo Civil é fonte subsidiária para preenchimento de lacunas da CLT na esfera processual, mas toda a legislação processual compatível com os princípios do Processo do Trabalho, como a Lei n. 8.078-90 (Código de Defesa do Consumidor), a Lei n. 7.347-85 (Lei da Ação Civil Pública), etc.

⁹ Art. 7º CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

¹⁰ Art. 8º CF - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

¹¹ Art. 22 CF - Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho;

Até mesmo alguns dispositivos do Código de Processo Penal são aplicáveis ao Processo do Trabalho, pois o art. 769 da CLT utiliza a expressão *direito processual comum*, e este também abrange o Processo Penal. Como exemplos, temos a possibilidade de prisão em flagrante da testemunha que comete delito de falso testemunho, determinada pelo Juiz do Trabalho, a obrigatoriedade de comunicação à autoridade competente sobre crimes ocorridos nos autos do processo trabalhista, que são disposições previstas no Código de Processo Penal. (2014, p. 137)

Todo o direito processual comum auxilia a Justiça do Trabalho, quando está se mostra incompleta.

E os princípios que são considerados, mais ainda no âmbito da Justiça do Trabalho, fontes essenciais para a resolução de conflitos, principalmente pelo grande número de lacunas existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas. (SCHIAVI, 2014, p. 138)

O citado artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas atribui aos princípios à função de resolver determinada questão na falta de leis ou contratos. Quer dizer que os princípios possuem um papel muito importante na resolução de conflitos quando há obscuridade de normas. Porém, a mesma norma declara que nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público.

Explica Nascimento:

Assim, os princípios constitucionais não podem ser contrariados pela legislação infraconstitucional. Não fosse assim, ficaria prejudicada a unidade do ordenamento jurídico. A forma de preservá-la é aplicando os princípios. (2013, p. 130)

Constata-se que os princípios têm força de fonte do direito do trabalho, devendo ser observados em todos os julgamentos.

Explica Schiavi:

Os princípios são fontes do Direito Processual do Trabalho, principalmente os princípios constitucionais do processo e do Direito Processual do Trabalho, que norteiam a atividade de intérprete, servindo, também, para preenchimento de lacunas (art. 8º da CLT). (2014, p. 138)

Frente a atual Consolidação das Leis Trabalhistas, que se mostra desatualizada, os princípios se mostram ferramentas essenciais para o devido processo legal. (NASCIMENTO, 2013, p. 52)

A principal causa da existência dos princípios no Direito Processual do Trabalho é auxiliar a parte hipossuficiente do processo, ou seja, o trabalhador, que por muitos aspectos é considerado a parte frágil do processo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi à primeira lei geral que juntou as leis ordinárias já existentes, acrescentou novas e foi aplicada a todos os empregados, sem nenhuma distinção de classe, cor.

Porém a mesma atualmente encontra-se desatualizada, conforme expõe Nascimento:

Ressalta-se a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro, pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Porém, com o tempo, cada vez mais mostraram-se desatualizadas as suas normas para corresponder às novas ideias, diferentes dos princípios corporativistas que a informaram, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical.(2013, pg. 52).

Assim os princípios acabam recebendo uma atenção ainda maior pelos julgadores, que os utilizam, várias vezes em seus julgamentos, ocorrendo um choque entre a norma e os princípios inerentes ao Direito Processual do Trabalho.

Um caso muito discutido é o que trás o caput do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas, “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 noutra local ou no estrangeiro.” (BRASIL, 2014b)

Porém, está norma, em muitos casos vai contra os princípios norteadores do Direito Processual do Trabalho, que defendem a hipossuficiência do trabalhador, entendendo que o melhor local para a propositura de uma reclamatória trabalhista é no domicílio do trabalhador.

Até nos mesmos Tribunais, alguns magistrados motivam seus julgamentos conforme os princípios do Direito Processual do Trabalho e outros pela norma prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Percebe-se que há um desencontro entre os princípios e a norma. De um lado os princípios asseguram a hipossuficiência do empregado, aplicação da norma mais favorável dentre várias, a proteção e de outro a norma, sem possibilidade de análise do caso, impõe que o local competente para julgar uma ação trabalhista é no último local onde o empregado prestou serviços ao empregador, não levando em

conta a dificuldade ou até mesmo a impossibilidade da propositura da ação, pela hipossuficiência do mesmo. E, principalmente, tomando caminho totalmente diferente do que reza o principal princípio do Direito Processual do Trabalho.

Seguindo a norma, muitos empregados acabando deixando de lado seus direitos em função das dificuldades de propor a ação onde prestou por último serviço ao empregador.

Muitos pela dificuldade de locomoção e até mesmo de seu procurador, mudança de residência, arrolamento de testemunhas que estejam dispostas a comparecer perante o juiz, deixam de propor as ações, fazendo com que os empregadores saiam impunes.

Entretanto, em outra vertigem, existem os doutrinadores que alegam que a norma prevalece sobre os princípios, devendo as mesmas serem aplicadas em qualquer condição, quando por elas são normatizadas.

Os princípios são subsidiários da norma devendo ser utilizados quando a lacuna na lei.

Neste sentido citamos Pereira e Martins:

A regra está prevista no caput, de forma que a ação trabalhista deverá ser ajuizada na localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. (2013, p. 85).

O objetivo da lei é que o empregado possa propor a ação no local em que tenha condições de melhor fazer sua prova, que é o local onde por último trabalhou, fazendo com que o empregado não tenha gastos desnecessários para ajuizar a ação. Entretanto, mesmo que a matéria seja de direito, deve a ação ser proposta no último local da prestação de serviços do empregado. (2013, p. 135).

Entretanto no pensamento de Bobbio, já que os princípios são extraídos da norma, também estes devem ser considerados normas, senão vejamos:

[...] antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê porque não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal, obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. E por que não deveriam ser normas? (1989, p. 158-159)

Como se verifica não existe uma teoria exata afirmando que só as normas devem ser utilizadas para a motivação dos julgados ou se os princípios também podem.

Assim, a Justiça do Trabalho continua julgando de forma não unânime, onde alguns juízes motivam seus julgamentos conforme o que preceitua o caput do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas e outros, deixando de lado a norma, aplicam os princípios.

3.5 JULGAMENTOS DIFERENTES EM UM MESMO TRIBUNAL. CASOS IGUAIS, MAS COM JULGAMENTOS DIFERENTES.

Conforme já estudado no artigo 651, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas, a competência em razão do lugar, se dá pela localidade onde o empregado prestou seus serviços ao empregador por último.

Porém, muitas vezes a norma vai contra os princípios já elencados, pois não observa a hipossuficiência do trabalhador.

Neste sentido citam-se duas jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, onde uma julga conforme os princípios e a outra conforme a lei, senão vejamos:

HIPOSSUFICIÊNCIA. DESLOCAMENTO DA COMPETÊNCIA TERRITORIAL. IMPOSSIBILIDADE. Os dispositivos legais expressos na CLT, que tratam da competência territorial das Varas Trabalhistas, não contemplam a hipótese de deslocamento da competência territorial pelo simples fato de a parte ser hipossuficiente. (RO, 0001394-73.2014.5.12.0040, Relator Juiz Marcos Vinicio Zanchetta, Publicado no TRTSC/DOE em 24-02-2015).

O Recorrente propôs o recurso com o intuito de mudar a decisão interlocutória de primeiro grau, que acolheu a exceção de incompetência territorial, determinando a remessa dos autos de Balneário Camboriú-SC para São Paulo-SP.

Utilizou como argumentos seu Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho que ocorreu no município de Itapema – SC, comprovando seu domicílio e, também, o princípio da proteção, no que se refere a sua hipossuficiência frente ao Recorrido, por ser uma grande empresa de transporte aéreo, possuindo condições de responder a ação em qualquer lugar do território nacional, sendo que se a decisão interlocutória não fosse modificada, a justiça estaria impedindo o Recorrente

de ter acesso ao judiciário, conforme artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Porém, por unanimidade, o recurso foi julgado improcedente, sendo alegado enquadramento no § 3º do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas, pelo mesmo ter exercido a função de comandante de aeronave, devendo a ação ser proposta na comarca da celebração do contrato ou no da prestação de serviços.

No tocante a hipossuficiência do Recorrente, foi afirmado que a mesma não constitui elemento para modificar a norma, que está expressa no citado artigo, sendo respeitados os princípios da primazia da realidade e a busca da verdade real.

De outra forma julga a segunda jurisprudência:

MARÍTIMO. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. Quando a contratação e a prestação de serviços ocorre em lugar distante do domicílio do trabalhador, deve ser garantido o acesso do hipossuficiente ao Poder Judiciário, sem o qual, todas as regras protetivas tornar-se-iam ocas. As regras de competência em razão do lugar, no âmbito do processo trabalhista, têm por escopo beneficiar o hipossuficiente, sob pena de negar-se o acesso à Justiça, ressalva evidente aos casos de abuso, em que fica estampada a intenção de dificultar o exercício do direito de defesa. (RO 0000632-42.2014.5.12.0045, Relator Juiz José Ernesto Manzi- Publicado no TRTSC/DOE em 18-12-2014).

O Recorrente propôs o recurso com o intuito de modificar a decisão interlocutória de primeiro grau, que acolheu a exceção de incompetência territorial remetendo os autos para Macaé-RJ, sendo que o mesmo trabalhava em alto mar, percorrendo os Estados de São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, e não exclusivamente no Estado do Rio de Janeiro, onde assinou o contrato de trabalho.

Para motivar a decisão não foram citados artigos, apenas várias jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

Também foi argumentado que o Recorrente é a parte hipossuficiente da ação em relação ao Recorrido, empresa de grande porte, devendo ser levado em conta o Direito Protetivista do Direito do Trabalho.

Adveio julgamento dando provimento ao recurso interposto, reconhecendo a competência da 2ª Vara do Trabalho de Balneário Camboriú-SC, atual endereço do Recorrente, sendo determinando a remessa dos autos a origem.

O julgamento se motivou no sentido de acompanhar a tese predominante do Tribunal Superior do Trabalho, sendo citadas inúmeras

jurisprudências, no sentido de que a competência em razão do lugar se dá pelo domicílio do empregado.

Também explanou sobre a competência ser do local aonde o empregado laborou e não só a da celebração do contrato e o princípio da proteção do trabalhador, que deve sim ser aplicado a parte hipossuficiente da relação, não podendo ser permitido que a Justiça barre seu acesso ao judiciário.

Abaixo, analisaremos mais especificadamente os julgados dos Tribunais Regionais do Sul do Brasil, verificando a aplicação da norma ou dos princípios.

4 ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO, VERIFICANDO A APLICAÇÃO DA NORMA OU DOS PRINCÍPIOS NO QUE TANGE A COMPETÊNCIA PARA A PROPOSITURA DE AÇÕES TRABALHISTAS

Passada a exposição teórica do assunto, com o intuito de compreender melhor a motivação dos julgados divididos entre a norma e os princípios, passa-se a análise de jurisprudências dos Tribunais Regionais do Sul do Brasil, entre os anos de 2010 e 2015, onde é visível, até no mesmo Tribunal a divisão existente entre julgar conforme os princípios do Direito Processual do Trabalho ou conforme a norma trazida no caput do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O que existe é uma verdadeira incógnita no mundo jurídico do Direito Processual do Trabalho, onde as partes precisam torcer para que a Reclamatória Trabalhista seja julgada por determinado juiz ou desembargador, conforme seu interesse.

Pelo estudo realizado até o momento para a construção desta monografia, verificou-se que a decisão de julgar conforme a norma ou os princípios é de cada julgador, onde cada um julga conforme seu entendimento.

Assim, passa-se a exposição de jurisprudências favoráveis a aplicação da norma e as favoráveis a aplicação dos princípios.

4.1 EXPOSIÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEL A APLICAÇÃO DA NORMA

Conforme já explicado, a competência territorial da Justiça do Trabalho já está estabelecida no artigo 651 e seus parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas, onde prevalece o princípio da territorialidade, isto é, incide a norma do local em que se efetivou a relação empregatícia.

Também, verificou-se que no Direito Processual do Trabalho, os princípios possuem um importante papel para a resolução das reclamações trabalhistas, mas de forma subsidiária da norma, como fica demonstrado claramente no artigo 8ª da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Assim, para muitos julgadores a norma não pode ser deixada de lado, ser utilizada de forma subsidiária em detrimento de qualquer outra fonte do direito.

Neste sentido, cita-se a jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, que dispõe:

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. A competência em razão do lugar, na Justiça do Trabalho, é fixada em razão do local da prestação do serviço, de acordo com o *caput* do artigo 651 da CLT. No caso, não há como relativizar esta regra, seja porque não se trata de vendedor viajante ou de empregado em circo; seja porque não autoriza o empregado a eleger o foro do seu domicílio quando a regra do art. 651 não lhe for favorável. Recurso provido. (RO 0000394-13.2013.5.04.0261, Relator Manuel Cid Jardon, Publicado no dia 12-02-2015).

Na presente decisão, a exceção de incompetência em razão do lugar foi arguida no primeiro momento processual em que a Requerida se manifestou, sendo julgado pelo juízo *a quo* da seguinte forma:

O art. 651 da CLT traz regra de fixação de competência relativa, que pode ser prorrogada no interesse das partes. E sua interpretação deve atentar ao princípio do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF). Considerando que o reclamante reside em Montenegro desde o início da prestação de serviços, se deslocando para o trabalho em condução fornecida pela empresa, o que é ratificado pela empregadora, entendo ser caso de aplicação do Enunciado 07, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, o qual adoto. Reconheço, assim, a competência da Vara do Trabalho de Montenegro para processar e julgar a ação, determinando o prosseguimento do feito.

Verifica-se que o julgador *a quo* se ateve a competência relativa trazida pelo artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que permite a prorrogação conforme o interesse das partes, no princípio do acesso a justiça entabulado no artigo 5º, XXXV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e no

Enunciado 07, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho no dia 23.11.2007 que enquadra o caso no parágrafo 3º do referido artigo:

Enunciado 7. ACESSO À JUSTIÇA. CLT, ART. 651, § 3º. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. ART. 5º, INC. XXXV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Em se tratando de empregador que arregimente empregado domiciliado em outro município ou outro Estado da federação, poderá o trabalhador optar por ingressar com a reclamatória na Vara do Trabalho de seu domicílio, na do local da contratação ou na do local da prestação dos serviços. (Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 07, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho realizado no dia 23.11.2007. Disponível em: <<http://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>.

Porém, o juiz *a quem* entende de forma totalmente contrária. Para o mesmo, as questões referentes à competência territorial da Justiça do Trabalho estão devidamente previstas no artigo 651 e seus parágrafos da Consolidação das Leis Trabalhistas, devendo os casos serem enquadrados nos referidos dispositivos.

Seu julgamento é motivado no sentido de não se tratar de vendedor viajante e nem de empregado em circo para que seja utilizado o § 3º do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como que por existir uma norma regulamentando a competência territorial da Justiça do Trabalho não existe sua relativização, devendo ser respeitada a norma.

No que se refere ao princípio do acesso a justiça e o da proteção, o mesmo entende que no Direito Processual do Trabalho os mesmos não são aplicados como no Direito do Trabalho, senão vejamos:

Saliento que o princípio protetor do direito material não é o mesmo para o direito processual. Neste último, a regra é de igualdade formal dos litigantes. No caso específico, não há impossibilidade do reclamante arcar com as despesas de uma ou duas viagens a uma das Varas Trabalhistas de Bento Gonçalves-RS.

Assim, também é o entendimento de Martins:

As regras quanto à competência em razão do lugar são disciplinadas pelo art. 651 da CLT e não pelo CPC (art. 769 da CLT). Não se observa, portanto, que a ação deve ser proposta no domicílio do réu. (2013, pg. 135) Não será observado o domicílio do réu, o local onde a empresa está estabelecida, como está previsto no CPC, mas sim o último local onde o empregado trabalhou. Neste é que a ação deverá ser proposta. É irrelevante o local em que o empregado reside ou onde foi contrato para

efeito de ser fixada a competência; relevante é o local da prestação de serviço. (2013, p. 135)

Conforme o exposto, no Direito Processual do Trabalho o que importa para se estabelecer a competência territorial da Justiça do Trabalho, no caso do caput do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas é onde o trabalhador prestou seus serviços por último, pois entendesse ser mais fácil para a produção de provas, facilitando a propositura da ação, bem como a aplicação do princípio da proteção.

Novamente Martins se manifesta:

São instituídas as regras de competência territorial visando facilitar a propositura da ação trabalhista pelo trabalhador, para que este não tenha gastos desnecessários com locomoção e possa melhor fazer sua prova. É a aplicação do princípio protecionista. (2013, p. 135)

Conforme seu entendimento, atuando conforme a norma está se facilitando o acesso à justiça, bem como se aplicando o princípio da proteção.

Este pensamento está presente também no Tribunal Regional do Trabalho do Paraná-PR, senão vejamos parte de um julgamento:

A excipiente alega que a excepta prestou serviços na cidade de Guanhães/MG, razão pela qual pretende a remessa dos autos para uma das Varas do Trabalho da referida cidade, a qual entende como competente em razão do lugar para processar e julgar o feito. O excipiente alega hipossuficiência financeira como elementos justificadores ao ajuizamento da ação trabalhista nesta Vara do Trabalho. Afirma que determinar a remessa dos autos a outra Vara do Trabalho importaria em negar-lhe o acesso à justiça, princípio consagrado constitucionalmente. Não há dúvida de que a fixação da competência territorial com fundamento no local da prestação dos serviços pode impedir ao trabalhador hipossuficiente o acesso à Justiça. Todavia há que se observar que a faculdade de apresentação da reclamatória trabalhista em local diverso ao da prestação dos serviços só pode ser exercida por aquele empregado que tenha laborado fora do lugar do contrato do trabalho, ou seja, fora do lugar em que tenha exercido a função, conforme se depreende pela atenta leitura do §3º do artigo 651 da CLT. Noutras palavras, para que exista a possibilidade de ajuizamento da reclamatória em outro lugar, que não o da prestação dos serviços, é preciso que o trabalhador tenha prestado serviços em outra localidade, ou outras localidades, além daquela onde comumente exercia a função para que fora contratado, o que não é a hipótese dos autos. Assim, considerando que a CLT estabelece que a competência territorial, *in casu*, é fixada pelo local da prestação dos serviços, bem como porque não existe previsão legal para que o feito prossiga nesta Unidade Judiciária, ACOLHO A EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA, razão pela qual DETERMINO A REMESSA DOS AUTOS para uma das MM. Varas do Trabalho de GUANHÃES/MG, observadas as baixas e anotações de estilo. (RO 01681-2014-026-09-00-0, Relatora Sibeles Rosi Moleta, Publicado no dia 13-05-2015). Grifei.

No citado julgamento, a nobre julgadora até aponta a hipossuficiência do trabalhador e a possibilidade de lhe ser negado o acesso à justiça, por não possuir condições financeiras, devidamente comprovadas na reclamatória, de se deslocar até a nova comarca.

Entretanto, a mesma alegou o não enquadramento do Recorrido no § 3º do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas, acolhendo a exceção de incompetência, remendo a reclamatória trabalhista para de Guanhães/MG onde o mesmo prestou serviço.

E também no Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina – SC:

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651 DA CLT. A competência territorial para o ajuizamento da ação trabalhista está definida no art. 651 da CLT, desde a regra geral até eventual exceção, pelo que não cabe ao intérprete distinguir onde a lei não o faz, sendo irrelevante para os critérios impostos na lei a condição econômica e/ou de saúde do trabalhador. (RO 0001609-55.2013.5.12.0017, Relatora Juíza Ligia M. Teixeira Gouvêa, Publicado no TRTSC/DOE em 12-08-2014).

Na presente decisão, a relatora Ligia M. Teixeira Gouvêa foi vencida. Defendia a hipossuficiência do trabalhador e a observância do princípio constitucional do acesso à justiça, senão vejamos:

Entretanto, o Direito do Trabalho, como direito social, não pode deixar de considerar a diferença econômica existente entre as partes, impondo ao trabalhador um deslocamento cujas despesas não possui condições de suportar, já que hipossuficiente. Essa desigualdade deve ser compensada juridicamente, interpretando-se o critério de fixação da competência *ratione loci* no processo do trabalho como um meio de facilitar ao litigante economicamente mais fraco o ingresso em juízo em condições mais favoráveis. Assim, a facilitação do acesso à justiça é objetivo que deve condicionar a interpretação do art. 651 da CLT.

Porém, por maioria, foi vencida. A alegação utilizada foi de que a lei traz claramente tanto a regra como as exceções, não havendo razão de a norma ser deixada de lado.

4.2 EXPOSIÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA FAVORÁVEL A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS E A CONCLUSÃO CHEGADA APÓS ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO SUL DO BRASIL.

Diferente é o entendimento de alguns julgadores que concedem aos trabalhadores o direito de proporem suas reclamações trabalhistas em seu domicílio, motivando seus julgados pelos princípios trabalhistas.

Explica Bobbio:

“...antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê porque não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal, obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. E por que não deveriam ser normas?” (1989, pg. 158-159)

Para Bobbio, no Direito Processual do Trabalho não existe hierarquia entre os princípios e as normas, devendo ser utilizado o que melhor auxilia na resolução do conflito.

Neste sentido trás Barosso:

“... as normas jurídicas, em geral, e as normas constitucionais em particular, podem ser enquadradas em duas categorias: normas-princípio e normas-disposição. As normas-disposição, também referidas como regras, têm eficácia restrita às situações específicas às quais se dirigem. Já as normas-princípios, ou simplesmente princípios, têm, normalmente, maior teor de abstração e uma finalidade mais destacada dentro do sistema.” (2003, pg. 151)

Para ambos os doutrinadores, a norma abrange tanto os princípios como as regras, devendo uma perder sua validade em favor da outra, conforme o que se apontar como melhor para a resolução do conflito.

Conclui Barros:

Nossa conclusão é no sentido de que a norma (vista como dever-ser) abrange tanto os princípios como as regras. Estes se distinguem por meio de vários critérios apontados pela doutrina, entre os quais destacamos: a) as regras prescrevem atos relativamente específicos, e os princípios atos inespecíficos; b) os princípios não podem gerar direito subjetivo, ao contrário das regras que geram esses direitos e podem ser aplicadas diretamente; c) os princípios contêm uma enunciação ampla, sendo, portanto, abstratos, enquanto as regras são concisas. (2013, pg. 139)

Esse entendimento é seguido por uma parte da jurisprudência, que motiva suas decisões conforme os preceitos dos princípios do Direito Processual do

Trabalho, senão vejamos a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul que corrobora com o entendimento:

MANDADO DE SEGURANÇA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. A competência territorial para julgamento da reclamatória trabalhista, deve ser interpretada de acordo com o princípio constitucional do amplo acesso à justiça, bem como do princípio da proteção do trabalhador, sendo reconhecida a competência do juízo do local da residência do trabalhador. Segurança concedida. (MS 0021360-67.2014.5.04.0000, Relatora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi, Publicado no dia 26-02-2015).

O mandado de segurança citado foi impetrado contra decisão de primeiro grau julgada pela Vara do Trabalho de Três Passos-RS que acolheu a exceção de incompetência territorial apresentada pela empresa Recorrida, declinando a competência para a Vara do Trabalho de Vacaria-RS.

O Reclamante fundamentou seu pedido alegando ser trabalhador rural indígena, com poucos recursos para se deslocar 400 km de sua residência até a comarca de Vacaria-RS para propor a reclamatória trabalhista, sendo-lhe negado direito líquido e certo, bem como o direito de acesso ao judiciário trazido pelo artigo 5ª, XXXV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Requeru seu enquadramento no § 3º do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que possibilita a propositura da reclamatória trabalhista no domicílio do trabalhador.

Em sua decisão, o julgador gaúcho a motivou alegando que a competência territorial estabelecida pela norma trazida pela Consolidação das Leis Trabalhistas deve ser interpretada de acordo com o princípio constitucional do amplo acesso à justiça e, também, ao princípio trabalhista da proteção ao trabalhador.

Senão, vejamos suas palavras:

Conforme observo no caso sob exame, resta demonstrada a existência da relevância do fundamento jurídico uma vez que o acolhimento da exceção de foro em razão do local, não prioriza o princípio constitucional do amplo acesso à justiça, insculpido no art. 5º, XXXV, da CF, e também não observa o princípio da proteção do trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação. Além disso, a documentação dos autos indica que o impetrante reside na cidade de Tenente Portela, que fica aproximadamente a 30 Km da cidade de Três Passos - RS e distante 395 Km de Vacaria RS, bem como que ele é pessoa de poucos recursos financeiros. Portanto, resta evidente que a tramitação da reclamatória trabalhista na Vara do Trabalho de Vacaria inviabilizará o acesso ao judiciário. Ressalto, outrossim, que a jurisprudência atual admite o ajuizamento da ação no domicílio do empregado também em razão do princípio tutelar.

E no que toca a norma ser deixada de lado, explica:

Ademais, o art. 651 da CLT, ao definir o local da prestação de serviços como critério para determinar a competência judiciária territorial, pretendeu proteger o trabalhador que normalmente labora na cidade de sua residência ou próximo a esta. Tal dispositivo legal não afasta o princípio tutelar, tampouco o direito constitucional de acesso ao judiciário, não podendo impor o trâmite de reclamatória trabalhista no local da prestação de serviços quando recrutado o trabalhador em sua cidade de residência para laborar em município distante, situação dos autos em que o impetrante ficou distante de sua residência enquanto laborou na colheita de maçã para a litisconsorte. Assim, entendo preenchidos os requisitos do art. 1º da Lei 12.016/99, pois existente o direito líquido e certo do impetrante de ver sua reclamatória trabalhista julgada pelo juízo da Vara do Trabalho de Três Passos (art. 5º, XXXV, da CF), bem como demonstrada ameaça de lesão ao seu direito de acesso à justiça no caso de eventual trâmite do feito perante a Vara do Trabalho de Vacaria. Grifei

Conforme já estudado, o princípio do acesso à justiça é um dos pilares sobre o qual se ergue o Estado de Direito, pois de nada adiantaria existirem as normas, se os cidadãos não as pudessem exigir.

O principal objetivo dos princípios no Direito Processual do Trabalho é auxiliar a parte hipossuficiente do processo, ou seja, o trabalhador, que por muitos aspectos é considerado a parte frágil da ação. E é neste sentido que o julgador da citada jurisprudência motiva sua decisão.

Explica Delgado:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla a predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse dos obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (2014, p. 196)

Assim, os princípios têm muita influência no Direito Processual do Trabalho, em especial o da proteção, isso pela história da construção dos direitos trabalhistas e pelo trabalhador ser considerado a parte hipossuficiente, por, claramente, não possuir os mesmos recursos da outra parte.

Conceitua Barros:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho.

Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. (2013, p. 142)

Sendo, sem sombra de dúvidas o princípio considerado a essência do Direito do Trabalho, sem o qual não se estaria fazendo justiça.

De outro monte, cita-se a jurisprudência do mesmo Tribunal, que julgou conforme a norma, observando-se, também, a divergência existente entre os próprios desembargadores:

INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. Hipótese em que aplicável a regra disposta no art. 651, *caput*, da CLT. A competência é determinada pelo local em que desenvolvida a prestação de serviços, ainda que não coincida com o local de residência do demandante. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (RO 0001166-44.2013.5.04.0012, Relator Roberto Antonio Carvalho Zonta, Publicado no dia 21-05-2014). Ver anexo A.

Neste caso, por votação da maioria, vencida a Desembargadora Maria Helena Lisot que apoiava o julgamento conforme os princípios, a decisão foi pela aplicação da norma trazida pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Citam-se as palavras do relator Roberto Antônio Carvalho Zonta, acompanhado pelo desembargador Raul Zoratto Sanvicente:

É fato incontroverso que o reclamante não prestou serviços à reclamada na cidade de Porto Alegre. As partes também não divergem quanto ao fato de a reclamada não possuir estabelecimento no estado do Rio Grande do Sul. Segundo a relação trazida pela reclamada às fls. 75-6, não controvertida pelo autor, o trabalho foi desenvolvido preponderantemente nos estados de São Paulo e Paraná. A garantia constitucional de acesso à justiça não permite que seja dada a interpretação ampliada veiculada pelo excepto, fundada em sua hipossuficiência. Ressalto, ainda, que a empresa demandada é de pequeno porte, com capital social de R\$ 5.000,00 (fl. 68), não possuindo filiais. Nesse contexto, entendo ser aplicável a regra prevista no *caput* do art. 651, pela qual a competência é fixada pelo local em que desenvolvida a prestação de serviço.

Neste sentido, para ambos os desembargadores o princípio do acesso a justiça e a hipossuficiência do empregado não podem ser ampliativos, por existir uma norma que regula a competência da Justiça do Trabalho.

E discordando, a desembargadora Maria Helena Lisot explanou:

Divirjo do Relator no quanto mantém a decisão que declinou a competência da 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e determinou a remessa do processo para distribuição a alguma das Varas do Trabalho da cidade de

São Paulo. Entendo que, mesmo sendo fato incontroverso a prestação de serviços preponderantemente nos Estados de São Paulo e Paraná, cumpre ser reconhecida a competência territorial da 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Com efeito, o art. 651 da CLT deve ser interpretado em consonância com o artigo 5º, XXXV, da CF/88, o qual assegura o acesso à Justiça. Diante da garantia constitucional e do caráter protetivo do Processo do Trabalho, não se apresenta razoável que o trabalhador - declarado hipossuficiente à fl. 07- seja obrigado a demandar fora de seu domicílio, em outro Estado, inclusive, arcando com os custos inerentes ao transporte, em prejuízo de sua subsistência. Registro que o capital social da ré (R\$ 5.000,00) não é fator decisivo para a definição da competência territorial podendo ser considerado defasado em razão da importância mencionada. Resta demonstrada, portanto, a impossibilidade do autor de postular a prestação jurisdicional no órgão com competência territorial para julgamento da demanda, sendo caso de flexibilização das regras de competência territorial.

Para a mesma, a aplicação dos princípios do acesso a justiça e o da proteção, frente a desigualdade existente entre empregado e empregador, faria com que existisse um equilíbrio entre um e outro, deixando-os no mesmo patamar para defender seus direitos.

Neste sentido, cita-se também a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná-PR que também corrobora com o entendimento:

EXCEÇÃO DE COMPETÊNCIA. LOCAL DA RESIDÊNCIA DIVERSA DO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. CONDUÇÃO FORNECIDA PELA RECLAMADA PARA TRANSPORTE. A competência territorial da Justiça do Trabalho encontra-se disciplinada no artigo 651 e parágrafos. Temperando o regramento legal citado e guiando-se pelo princípio constitucional de amplo acesso à justiça, a atual jurisprudência tem reconhecido ao empregado o direito de ajuizar ação trabalhista no foro da celebração do contrato ou naquele da prestação dos serviços, fazendo incidir a regra do § 3º do artigo 651 da CLT. No caso, conquanto tenha restado incontroversa a prestação de serviços em São Paulo, o autor residia e ainda reside em Santo Antônio da Platina e era conduzido de lá até Santa Cruz do Rio Pardo -SP para trabalhar, conforme reconhecido em audiência pelas partes, e após transportado novamente para Santo Antônio da Platina, diariamente, onde reside. Assim, correto o reconhecimento da competência territorial a Vara de Santo Antônio da Platina, pois com as horas em itinerário a jornada se inicia e termina em Santo Antônio da Platina. INTERVALO ENTRE JORNADAS - INOBSERVÂNCIA - PAGAMENTO COMO HORAS EXTRAS. O labor em horário destinado a intervalo entre jornadas acarreta o pagamento como horas extras. Não ocorre bis in idem, pois o fundamento é diverso. A delimitação constante na CLT (art. 66) visa à sua observância, pelo que, qualquer violação ao intervalo acarretará sanção. Não há razão em se declarar o direito sem tornar eficaz seu cumprimento, deixando ao desamparo o empregado que labora suplementarmente em detrimento de seu descanso, compensador da força de trabalho despendida. Verificada a violação do intervalo de 11 horas de descanso entre uma jornada e outra, devido o pagamento do tempo suprimido como extraordinário. Recurso da parte autora ao qual se dá provimento. (RO 00963-2013-585-09-00-8, Relator Célio Horst Waldraff, Publicado no dia 28-04-2015). Grifei.

Na presente jurisprudência, o julgador não conseguiu enquadrar o trabalhador no § 3º do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhista, apenas concluiu que a utilização do princípio constitucional do acesso à justiça é a medida correta a se impor, negando a exceção de incompetência arguida.

E, por fim, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina-SC, senão vejamos:

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. PILOTO DE LINHA AÉREA. AJUIZAMENTO DA AÇÃO NO FORO DO DOMICÍLIO DO EMPREGADO. POSSIBILIDADE. Considerando o princípio constitucional do amplo acesso à Justiça e o princípio da proteção do trabalhador, admite-se que o trabalhador ajuíze a demanda no foro do seu domicílio, quando inviável economicamente o ajuizamento no local em que a empresa tem sede ou filial e a ela esteja subordinado. (RO 0001291-51.2014.5.12.0045, Relator Juiz Garibaldi T. P. Ferreira, Publicado no TRTSC/DOE em 04-12-2014).

Mais uma vez a norma é deixada de lado, para ser utilizado o princípio trabalhista da proteção e o princípio constitucional do acesso à justiça.

Após a análise das referidas jurisprudências, fica demonstrada a grande divisão de entendimentos existentes entre os julgadores dos Tribunais Regionais do Trabalho do Sul do Brasil, bem como no interior dos mesmos Tribunais.

Pelo estudo jurisprudencial feito para a elaboração da presente monografia, verificou-se que nos Tribunais Regionais do Sul do Brasil entre os anos de 2010 a 2015, há uma aplicação maior dos princípios da proteção e do acesso a justiça.

Deste modo acredita-se que a corrente que defende a aplicação dos princípios irá ganhar cada vez mais força.

Mesmo os julgadores que julgam conforme a norma não deixam de mencionar os princípios, estando cada vez mais sem argumentos viáveis.

5 CONCLUSÃO

A história dos direitos trabalhistas se mostra como uma das mais bonitas na busca de direitos, onde o proletariado, sofrido, com poucos recursos, abandonado pelo Estado conseguiu, através de grandes lutas, se sobressair ao grande poder dos ricos.

Podemos dizer que hoje os direitos e princípios trabalhistas são assegurados, não só pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 como na Consolidação das Leis Trabalhistas, pela garra do proletariado que não mediu esforços para serem reconhecidos e terem seus direitos.

Também, restou claro que existe uma grande divergência entre os julgadores no que se refere à competência da Justiça do Trabalho, uns defendendo a aplicação do caput do artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas e outros conforme o princípio trabalhista da proteção, que se divide em outros 3 (três) subprincípios e o princípio do acesso à justiça trazido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Tal prática não se mostra correta. Não é uma lacuna na lei, mas sim a norma em confronto com os princípios, onde as partes precisam torcer para que suas reclamações sejam julgadas por um ou por outro julgador, conforme seu interesse.

Não se pode criar juízos de exceções, sendo que as leis são criadas para todos.

Pela pesquisa realizada, verificou-se que cada vez mais os julgadores estão motivando seus julgados conforme o princípio trabalhista da proteção, deixando de lado a norma, que não se mostra justa, haja vista que o objetivo principal do Direito do Processual do Trabalho é colocar as partes num mesmo patamar de igualdade, possuindo as mesmas armas.

Atualmente, a alegação de que a propositura da reclamação trabalhista dever ser no último local onde se prestou os serviços pela facilidade no levantamento de provas não se mostra mais viável, sendo que o que se mostra mais importante é o acesso do trabalhador a justiça, conforme reza nossa Carta Magna.

Comprovadamente o trabalhador é a parte hipossuficiente na relação, não se mostrando justo, conforme jurisprudências citadas que recepcionam a norma,

empresas de grande porte, com maiores possibilidades de defesa, poderem se defender em seu endereço, enquanto o trabalhador, que possui seu domicílio em outro local, ter que se deslocar até a Justiça do Trabalho do endereço da empresa.

Até pela Consolidação das Leis Trabalhistas, publicada 1º de maio de 1943 já se mostrar desatualizada.

Sendo assim, conclui-se que é necessário, primeiramente que os julgadores encontrem um consenso quanto à competência territorial da Justiça do Trabalho, com julgamentos no mesmo sentido, para não ocorrer a aplicação da lei de forma diferente para uns e outros que possuem os mesmos direitos e, por segundo cabe ao Poder Legislativo criar uma nova Consolidação das Leis Trabalhistas conforme as necessidades atuais.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Arruda. **Manual de Direito Processual**. v.1, 9 ed. São Paulo: RT, 2005.

ALMEIDA, Isís de. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10 ed. atual. ampl. São Paulo: LTr, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Consolidação (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**: promulgada em 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 28 de agosto de 2014b.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 30 de setembro de 2014a.

_____. **Código de Processo Civil**: promulgado em 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm>. Acesso em: 20/03/2015b.

_____. **Código Civil**: promulgado no dia 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 24/05/2015.
BULOS, Uadi Lamêgo. **Constituição federal anotada**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região de Santa Catarina. Recurso Ordinário nº 0004929-23.2013.5.12.0047, 1ª Câmara, Publicação 17/09/2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=286735>>. Acesso em 20/03/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região de Santa Catarina. Recurso Ordinário nº 0001394-73.2014.5.12.0040, 4ª Câmara, Publicação 24/02/2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=295562>>. Acesso em 25/03/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região de Santa Catarina. Recurso Ordinário nº 0000632-42.2014.5.12.0045, 5ª Câmara, Publicação: 18/12/2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=293018>>. Acesso em 25/03/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0000394-13.2013.5.04.0261, 7ª Turma, Publicação: 12/02/2015. Disponível em:

<http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:3aOwHY2LG40J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D52460589+COMPET%C3%8ANCIA+AND+651,+DA+CLT+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-05-13..2015-05-13++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 16/05/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região do Paraná. Recurso Ordinário nº 01681-2014-026-09-00-0, Vara Única de União da Vitória, Publicação: 13/05/2015. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=6565997&procR=AAAS6NAEhAACXnXAAC&ctl=1681>. Acesso em 20/05/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região de Santa Catarina. Recurso Ordinário nº 0001609-55.2013.5.12.0017, 6ª Câmara, Publicação: 12/08/2014. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=284039>>. Acesso em 27/05/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Rio Grande do Sul. Mandado de Segurança nº 0021360-67.2014.5.04.0000, 1ª Seção de Dissídios Individuais da Comarca de Três Passos-RS, Publicação: 26/02/2015. Disponível em: <[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:sfLKq4tlyHwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D1331588%26v%3D2663176+mandado+de+seguran%C3%A7a+compet%C3%A7%C3%A7a+territorial+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-04-26..2015-04-26++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:sfLKq4tlyHwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D1331588%26v%3D2663176+mandado+de+seguran%C3%A7a+compet%C3%A7%C3%A7%C3%A7a+territorial+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-04-26..2015-04-26++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em 12/04/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0001166-44.2013.5.04.0012, 6ª Turma, Publicação: 21/05/2014. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:l7Drycjh07EJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D49859556+compet%C3%A7%C3%A7a+territorial+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-04-26..2015-04-26++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em 26/04/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região do Paraná. Recurso Ordinário nº 00963-2013-585-09-00-8, 4ª Turma, Publicação: 28/04/2015. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/processoman.do?evento=Editar&chPlc=AAAS5SAFCAAL6agAAU>. Acesso em 20/05/2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 07, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho realizado no dia 23.11.2007. Disponível em: < <http://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em 25/05/2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região de Santa Catarina. Recurso Ordinário nº 0001291-51.2014.5.12.0045. 1ª Câmara. Publicação: 04/12/2014.

Disponível em: <
<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=291168>>. Acesso em 27/05/2015.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Brasília: Editora Polis, 1989. Trad: Cláudio de Cicco (capítulo I, e Maria Celeste C. J. Santos (capítulos II a V). Revisão Técnica: João Ferreira).

_____. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. Brasília: Editora Polis, 1989.

BARROSO, Luiz Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CARNELUTTI, Francesco. **Instituições do Processo Civil**. v. I. Campinas: Servanda, 1999.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**. v. I. São Paulo: Malheiros, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro, 1952.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.

GIGLIO, Wagner D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual e adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007.

GRINOVER. Ada Pellegrini. Revista Brasileira de Direito Constitucional. **A Inafastabilidade do Controle Jurisdicional e uma nova Modalidade de Autotutela**. RBDC, n° 10, jul./dez. 2007. 13. Disponível em: http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-10/RBDC-10-013-Ada_Pellegrini_Grinover.pdf.>Acesso em 20/03/2015.

LINHARES, Hermínio. **Contribuição à história das lutas operárias no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1977.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARQUES, Gérson. **Processo do Trabalho anotado**. São Paulo: RT, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto Martins. **Direito Processual do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Direito Processual do Trabalho**. 34. ed. atual. até 31/12/2012. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38 ed. São Paulo: LTR, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Código de Processo Civil comentado**. 10. ed. São Paulo: RT, 2007.

PIZZOL, Patrícia Miranda. **Competência no Processo Civil**. São Paulo: RT, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo Trabalhista de conhecimento**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, Leone. **Prática Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

PIMENTA, Joaquim. **Sociologia econômica e jurídica do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

_____. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. vol. I. 20 ed atual. São Paulo: LTr, 2002.

SHIAMI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.

VIANNA, Segadas. **Antecedentes históricos**. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. vol. I. 20 ed atual. São Paulo: LTr, 2002.

ANEXOS

ANEXO A - Jurisprudência colhida no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0001166-44.2013.5.04.0012.