PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito

Lídia Marina de Souza e Silva

**EXTRA E ULTRAPETIÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO:
instrumentalismo processual e ativismo judicial em prol da
efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas**

Belo Horizonte

2014

Lídia Marina de Souza e Silva

**EXTRA E ULTRAPETIÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO:
instrumentalismo processual e ativismo judicial em prol da
efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Doutora Maria Cecília Máximo Teodoro

Belo Horizonte

2014

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S586e Silva, Lídia Marina de Souza e
Extra e ultrapetição no processo do trabalho: instrumentalismo processual e
ativismo judicial em prol da efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas /
Lídia Marina de Souza e Silva. Belo Horizonte, 2014.
141f.

Orientadora: Maria Cecília Máximo Teodoro
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Justiça do trabalho. 2. Petição. 3. Direito do trabalho. 4. Estado de direito.
I. Teodoro, Maria Cecília Máximo. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas
Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.16:347.9

Lídia Marina de Souza e Silva

**EXTRA E ULTRAPETIÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO:
instrumentalismo processual e ativismo judicial em prol da
efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro (Orientadora) – PUC Minas

Dr. Cleber Lúcio de Almeida – PUC Minas

Dr. Júlio César Bebbber – Universidade Estácio de Sá

Belo Horizonte, 30 de maio de 2014.

*Ao Rafa,
com amor, gratidão e alegria por tê-lo em minha vida.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter iluminado meu caminho e colocado na minha vida pessoas e oportunidades especiais.

Registro minha gratidão à minha família, ao Rafael, ao Carlinhos e ao Juliano, por terem tornado mais leves os momentos de árduo estudo e por preencherem meus dias com amor.

Agradeço à minha orientadora e professora Maria Cecília Máximo Teodoro, pelos ensinamentos, pelo incentivo e também por ter contribuído diretamente para o início da minha trajetória como professora de Direito do Trabalho. Sou igualmente grata aos demais mestres que comigo compartilharam seus conhecimentos nos dois anos de curso: Cleber Lúcio de Almeida, José Roberto Freire Pimenta, Luiz Otávio Linhares Renault, Lusía Ribeiro Pereira, Marcelo Campos Galuppo, Márcio Túlio Viana, Maurício Godinho Delgado e Vítor Salino de Moura Eça.

Agradeço, ainda, aos meus colegas de mestrado, pela troca de experiências e pelos interessantes debates. Minha gratidão especial ao Célio Brant e à Isabella Guerra, pela amizade que se fortalece a cada dia.

Por fim, não posso deixar de agradecer aos amigos do escritório por terem me mostrado, desde a época de estágio acadêmico de Graduação, as belezas do Direito do Trabalho: Ana Paula de Campos, Antônio Augusto Martins Manhães, Bruno Ferraz Hazan, Ellen Mara Ferraz Hazan, Hadma Christina Murta Campos, Marcelo Lamego Pertence, Marta Jacqueline Oliveira Amaral, Matilde de Resende Egg e William Luiz Fantini. Sempre terão meu respeito e minha sincera admiração.

No mundo do direito, resiste-se contra a violação da lei – e, às vezes, contra a própria lei, violadora do justo. Mas no mesmo mundo do direito e com igual frequência, os homens se submetem – ora à lei violada, ora à justiça esquecida.
(VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996, p. 24.)

RESUMO

O objetivo desta dissertação é estudar o cabimento da *extra* e da *ultrapetição* no processo do trabalho brasileiro, especialmente nos dissídios individuais: examina-se a possibilidade de o magistrado proferir decisão *extra* ou *ultra petita* quando constatar, no caso concreto, que o direito do trabalhador não se limita ao pedido formulado na demanda. O debate centra-se no reconhecimento do caráter instrumental do processo e da necessidade de o juiz adotar uma postura mais ativa no exercício das suas funções, em razão do compromisso do processo e da jurisdição com a efetivação dos direitos fundamentais e da Constituição e com a realização do Estado Social e Democrático de Direito. A partir da análise da experiência estrangeira, dos ensinamentos da moderna Teoria Geral do Processo, dos princípios que regem o Direito Material e Processual do Trabalho e da legislação trabalhista brasileira, busca-se identificar o embasamento jurídico para a transposição, pelo juiz, do pedido formulado pelo trabalhador na petição inicial. A ideia que se propõe é a de que, no Brasil, o magistrado trabalhista pode proferir decisões *extra* ou *ultra petita* sempre que estiver diante da prova da existência de direito não reclamado ou reclamado a menor pelo trabalhador, garantida às partes a oportunidade de manifestação sobre o direito que se pretende concretizar. Sustenta-se que a *extra* e a *ultrapetição* no processo do trabalho são medidas capazes de produzir efeitos práticos benéficos não apenas para os trabalhadores, mas também para o Estado, para o mercado e para a sociedade como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: *Extra* e *ultrapetição*. Processo do trabalho. Direito do Trabalho. Estado Social e Democrático de Direito.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is the study of the applicability of *extra* and *ultra petita* judgment under the Brazilian labor proceedings, especially in individual labor claims: the possibility of the judge rendering *extra* or *ultra petita* judgments, when, in an specific case, the right of the worker is not limited to the requests in the complaint is herein examined. The debate is focused on the recognition of the instrumental character of the proceeding and the need that the judge adopts a more active posture in exercising its office, by virtue of the commitment of both the proceedings and the jurisdiction with the implementation of the fundamental rights and the Constitution, as well as with the achievement of the Social and Democratic State of Law. From the analysis of foreign experiences, the teachings of modern General Procedural Theory, the principles governing Substantive and Procedural Labor Law and Brazilian labor laws, one seeks to identify the legal grounds for the judge to transpose the requests made in the complaint by the worker. The idea is that, in Brazil, the labor judge may render *extra* or *ultra petita* decisions, whenever he finds proof of the existence of unclaimed or understated right, if the parties have the opportunity to express their views regarding the right that one intends to implement. It is sustained that *extra* and *ultra petita* judgments under labor proceedings are measures capable of having positive concrete results not only to workers, but also to the State, the market and the society as a whole.

KEYWORDS: *Extra* and *ultra petita* judgments. Labor Proceedings. Labor Law. Social and Democratic State of Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	21
2 OS DIREITOS TRABALHISTAS E A CONSTITUIÇÃO DE 1988	23
2.1 A ordem constitucional instituída em 1988	23
2.2 O Direito do Trabalho na nova ordem constitucional	28
2.3 Os direitos trabalhistas como direitos fundamentais.....	35
3 O PROCESSO DO TRABALHO E A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS.....	43
3.1 Apontamentos sobre o processo e a jurisdição à luz da moderna Teoria Geral do Processo	43
3.2 O processo do trabalho como instrumento de concretização dos direitos fundamentais trabalhistas	48
3.3 O compromisso do juiz do trabalho com a efetivação do processo e da Constituição.....	55
4 EXTRA E ULTRAPETIÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO...	61
4.1 Breves considerações.....	61
4.2 A experiência estrangeira	62
4.2.1 <i>Argentina</i>	62
4.2.1.1 <u>Capital (Cidade Autônoma de Buenos Aires)</u>	64
4.2.1.2 <u>Província de Buenos Aires</u>	65
4.2.1.3 <u>Província de Catamarca</u>	65
4.2.1.4 <u>Província de Córdoba</u>	65
4.2.1.5 <u>Província de Corrientes</u>	66
4.2.1.6 <u>Província de Chaco</u>	66
4.2.1.7 <u>Província de Chubut</u>	67
4.2.1.8 <u>Província de Entre Ríos</u>	67
4.2.1.9 <u>Província de Formosa</u>	67
4.2.1.10 <u>Província de Jujuy</u>	68
4.2.1.11 <u>Província de La Pampa</u>	68
4.2.1.12 <u>Província de La Rioja</u>	68
4.2.1.13 <u>Província de Mendoza</u>	69
4.2.1.14 <u>Província de Misiones</u>	69
4.2.1.15 <u>Província de Neuquén</u>	70
4.2.1.16 <u>Província de Rio Negro</u>	70
4.2.1.17 <u>Província de Salta</u>	70
4.2.1.18 <u>Província de San Juan</u>	71
4.2.1.19 <u>Província de San Luis</u>	71
4.2.1.20 <u>Província de Santa Cruz</u>	72
4.2.1.21 <u>Província de Santa Fé</u>	72
4.2.1.22 <u>Província de Santiago del Estero</u>	72
4.2.1.23 <u>Província de Tierra del Fuego</u>	73
4.2.1.24 <u>Província de Tucumán</u>	73
4.2.2 <i>Bolívia</i>	73
4.2.3 <i>Colômbia</i>	74
4.2.4 <i>Cuba</i>	76

4.2.5 El Salvador.....	77
4.2.6 Honduras.....	78
4.2.7 Macau.....	78
4.2.8 Moçambique.....	79
4.2.9 Nicarágua.....	80
4.2.10 Panamá.....	81
4.2.11 Paraguai.....	82
4.2.12 Peru.....	83
4.2.13 Portugal.....	84
4.2.14 Venezuela.....	86
4.2.15 Situações especiais: Israel, México e Uruguai.....	87
4.3 A experiência brasileira: o posicionamento majoritário atual.....	89

5 DECISÕES EXTRA E ULTRA PETITA NO PROCESSO TRABALHISTA BRASILEIRO: EMBASAMENTO JURÍDICO.....	92
5.1 Considerações preliminares.....	92
5.2 A prolação de decisões <i>extra</i> e <i>ultra petita</i> no processo laboral à luz da moderna Teoria Geral do Processo.....	92
5.3 A relação entre a <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho e a <i>principiologia</i> <i>justrabalhista</i>	95
5.4 A compatibilidade entre a <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho e os princípios processuais.....	100
5.4.1 A compatibilidade entre a <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho e os princípios processuais constitucionais.....	100
5.4.2 A compatibilidade entre a <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho e os demais princípios processuais aplicáveis à esfera laboral.....	103
5.5 Fundamentos legais para a admissibilidade da <i>extra</i> e da <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho brasileiro.....	111

6 EXTRA E ULTRAPETIÇÃO: INSTRUMENTALISMO PROCESSUAL E ATIVISMO JUDICIAL EM PROL DA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS.....	114
6.1 <i>Extra</i> e <i>ultrapetição</i> : adaptação do processo do trabalho à contemporaneidade.....	114
6.2 Efeitos práticos da admissão da prolação de decisões <i>extra</i> e <i>ultra petita</i> no processo do trabalho brasileiro.....	118
6.3 Admissibilidade da <i>extra</i> e da <i>ultrapetição</i> no Brasil: respostas prévias às críticas previsíveis.....	120
6.3.1 A <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho representam violação ao princípio do contraditório?.....	120
6.3.2 A <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho revelam autoritarismo e parcialidade do juiz?.....	121
6.3.3 A <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> no processo do trabalho tornam dispensável a figura do advogado trabalhista?.....	121
6.3.4 Se a <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> se justificam pela <i>jusfundamentalidade</i> dos direitos trabalhistas, elas devem ser admitidas em todas as demandas em que se discuta violação a direito fundamental?.....	122
6.3.5 A prescrição trabalhista esvazia a admissão da <i>extra</i> e da <i>ultrapetição</i> na esfera laboral?.....	123
6.3.6 A <i>extra</i> e a <i>ultrapetição</i> em instância recursal no processo do trabalho violam a regra do duplo grau de jurisdição e o princípio da vedação da <i>reformatio in pejus</i> ?.....	124

7 CONCLUSÃO.....	126
REFERÊNCIAS.....	128

1 INTRODUÇÃO

Alguns doutrinadores falam em crise do capitalismo e do Direito do Trabalho na atualidade. Defendem a flexibilização e a desregulamentação dos direitos trabalhistas, sustentando que o mundo globalizado exige uma menor “oneração” dos empregadores de forma a se garantirem a competitividade das empresas e a “saúde” do mercado.

Enquanto alguns defendem que o Direito do Trabalho perdeu sua razão de ser e existir em decorrência da globalização, outros insistem em reforçar seu caráter protetivo, ressaltando sua importância até mesmo para a manutenção do sistema capitalista. Ao invés de pregarem a mitigação dos direitos dos trabalhadores diante das novas formas de organização das empresas e do trabalho, esses estudiosos lutam pela efetivação do Direito Laboral, baseados principalmente nos valores sacramentados pela ordem constitucional instituída em 1988.

O tema desta dissertação é pouco explorado pela doutrina brasileira, mas integra o debate relativo às perspectivas do Direito Material e Processual do Trabalho no Estado Social e Democrático de Direito: o cabimento da *extra* e da *ultrapetição* no processo laboral, especialmente nos dissídios individuais. É importante destacar que o estudo não se prende à processualística trabalhista e valoriza, sobretudo, a ideia da necessidade de concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores no Brasil, onde se vivem tempos de inobservância reiterada da legislação trabalhista. A pesquisa ainda transpõe o movimento de resistência contra a desconstrução do Direito do Trabalho para propor verdadeiro avanço, com base na noção de progressividade das conquistas, pregada pela própria Constituição de 1988.

A maioria dos doutrinadores, com base nas particularidades do processo civil, ainda entende que não se admite a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* de forma generalizada no processo do trabalho pátrio, sustentando que a *extra* e a *ultrapetição* só têm lugar nas poucas hipóteses expressamente previstas em lei e reconhecidas pela jurisprudência. Por outro lado, uma corrente minoritária, seguida por alguns poucos magistrados, tem defendido a admissibilidade de julgamentos *extra* e *ultra petita* na Justiça do Trabalho como reflexo do instrumentalismo processual e da necessidade de concretização dos direitos trabalhistas.

O processo, hoje, precisa ser visto à luz da Constituição, o que significa que, além de se balizar pelas normas processuais constitucionais, ele deve servir à efetivação do direito material, especialmente dos direitos fundamentais (entre os quais os trabalhistas), e à máxima realização da Carta Magna. É nessa perspectiva que precisa ser feita a análise do papel do juiz na efetivação dos direitos trabalhistas e das mudanças necessárias à adaptação do processo laboral à contemporaneidade, as quais englobam a admissão da transposição, pelo julgador,

dos limites do pedido formulado pelo trabalhador na demanda quando houver prova da existência de direito não reclamado ou reclamado a menor.

Considerando-se a efetivação dos direitos fundamentais e da Constituição como o objetivo maior do processo e da jurisdição no Estado Social e Democrático de Direito, analisam-se, no segundo capítulo deste estudo, a ordem constitucional instituída em 1988 e a centralidade do trabalho no modelo de Estado então adotado. Discorre-se sobre os efeitos do reconhecimento, pela Constituição de 1988, da jusfundamentalidade dos direitos trabalhistas e ressalta-se que até mesmo os direitos trabalhistas não previstos expressamente na Lei Maior são dotados de fundamentalidade material.

O terceiro capítulo versa sobre o papel do processo laboral na concretização dos direitos fundamentais trabalhistas. A partir do que prega a moderna Teoria Geral do Processo, estuda-se a necessidade da promoção de mudanças no procedimento trabalhista (que corresponde à “materialização” do processo) e na atuação dos magistrados que exercem seu ofício na esfera laboral, com o objetivo de se conferir maior efetividade ao processo e à jurisdição.

No quarto capítulo, introduz-se o tema da *extra* e da *ultrapetição*. Expõem-se a experiência estrangeira, destacando-se que a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* é amplamente admitida na esfera laboral em vários países, e também o posicionamento atualmente predominante no Brasil sobre a matéria, que é no sentido de se reconhecer a adstrição do juiz ao pedido formulado pelo trabalhador na petição inicial.

O quinto capítulo trata da compatibilidade da *extra* e da *ultrapetição* no processo trabalhista com os ditames da moderna Teoria Geral do Processo, com a principiologia do Direito Material e Processual do Trabalho e com a legislação brasileira propriamente dita. Estuda-se a coerência da admissão da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na esfera laboral com o ordenamento jurídico pátrio.

No sexto capítulo, enfatizam-se a admissibilidade da *extra* e da *ultrapetição* como medida de adaptação do processo do trabalho à contemporaneidade e as vantagens dela decorrentes para os trabalhadores, para o mercado, para o Estado e para a sociedade de maneira geral. Antecipam-se, ainda, algumas críticas e polêmicas sobre a matéria.

O fato de a doutrina ainda não se dedicar com profundidade ao estudo do cabimento da *extra* e da *ultrapetição* no processo do trabalho brasileiro permitiu que se propusessem reflexões de caráter, em certa medida, inovador. Se, por um lado, isso deixa a pesquisa mais exposta a críticas, por outro, estimula o debate – e é isso o que se pretende.

2 OS DIREITOS TRABALHISTAS E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

2.1 A ordem constitucional instituída em 1988

Como bem explica José Afonso da Silva, “a luta pela normalização democrática e pela conquista do Estado Democrático de Direito começou assim que se instalou o golpe de 1964 e especialmente após o AI 5, que foi o instrumento mais autoritário da história política do Brasil.”¹ Em verdade, o movimento em prol da democratização do Brasil tornou-se mais expressivo a partir do início da década de 1980, quando o país, até então marcado pela repressão característica da ditadura militar, assistiu a algumas mudanças.

No campo social, reativaram-se o sindicalismo e as associações civis em geral, exilados regressaram ao país, e presos políticos foram libertados; no aspecto cultural, em movimento contrário à forte censura que marcou o período ditatorial, o direito à liberdade de pensamento ensejou produções artísticas e intelectuais renovadas; do ponto de vista político, retornou-se ao pluripartidarismo e extinguiu-se gradativamente a legislação de exceção, o que possibilitou eleições para prefeitos e governadores e, posteriormente, a eleição indireta de um presidente civil em 1985 (Tancredo Neves, que faleceu, dando lugar a José Sarney).²

Valéria Marques Lobo ressalta que as políticas sociais ocuparam lugar de destaque no discurso e no programa de governo da Nova República na segunda metade da década de 1980:

O governo da Nova República teria buscado atuar em duas frentes em matéria social: no combate à miséria e à fome, por meio de medidas emergenciais, e na reestruturação da política social. Segundo Fagnani (*apud* Soares, 1999:212), a política social concebida a partir de 1985 teria significado uma ruptura com o padrão predominante durante o regime militar. Tal ruptura expressar-se-ia na “constituição de um padrão mais equitativo de proteção e na elaboração de uma estratégia de intervenção mais consistente”, evidenciados na centralidade que teria adquirido a questão social no período, no compromisso com o resgate da dívida social, no amplo diagnóstico elaborado pelo governo acerca da situação social do país, na definição de “metas e prioridades para cada segmento da área social” e na elaboração de uma estratégia de ação baseada em metas de curto prazo (programas emergenciais) e de médio e longo prazo, no âmbito das quais estaria a redefinição de um modelo de ação que vinculava os objetivos da política econômica ao desenvolvimento social (Soares, 1999:212).³

No período da Nova República, superou-se a visão de que o desenvolvimento social era consequência natural do crescimento econômico. A política econômica deixou de ter

¹ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 90.

² DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 78.

³ LOBO, Valéria Marques. **Fronteiras da cidadania: sindicatos e (des)mercantilização do trabalho no Brasil (1950-2000)**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2010, p. 132.

primazia sobre a questão social, passando o Estado a intervir de forma mais substancial⁴ em busca do resgate da dívida para com a sociedade (sem deixar de lado a busca do desenvolvimento econômico).

Nesse contexto de mudanças, instalou-se a Assembleia Nacional Constituinte em fevereiro de 1987. O objetivo primordial do Congresso-Constituinte, como frisa Gabriela Neves Delgado, “*seria o de elaborar uma nova Constituição para o País, a ser considerada o símbolo maior da democracia brasileira.*”⁵

Resultante dos anseios por justiça social e liberdade, a nova Carta Magna do Brasil foi promulgada no dia 5 de outubro de 1988. A pluralidade de ideologias e de interesses políticos marcou o processo de elaboração da Constituição e repercutiu no texto aprovado:

Durante todo o tempo de sua elaboração ficou claro que os debates eram marcadamente ideológicos. Por um lado, setores mais conservadores aglutinados em torno do Centrão, como se convencionou chamar a reunião de parlamentares de diferentes matizes partidárias e defensores de uma linha claramente liberal; de outro, os mais à esquerda, também de diferentes vertentes partidárias, querendo imprimir um perfil à Constituição mais social e fortemente influenciada pelas recentes Constituições portuguesa e espanhola, ambas resultantes da redemocratização. No meio deles, parlamentares que ora compunham uma maioria liberal e ora estavam mais próximos da vertente social da Carta.

O resultado de seu trabalho pode ser questionado em termos técnicos, políticos e até mesmo econômicos, mas não pode se deixar de reconhecer que é, sem qualquer dúvida, um reflexo da composição do Congresso Constituinte que a elaborou. Ao mesmo tempo era o resultado de um desejo reprimido de mais de vinte anos por liberdade, por justiça social e por direitos e garantias individuais, mesclada pela nossa compulsão legislativa para regular sobre tudo e sobre qualquer fato social [...].⁶

Enfatizando o caráter transformador da nova Carta, aduz Edilton Meireles:

A Constituição Brasileira de 1988 se apresentou como produto das forças políticas que a formularam, sendo ela portadora de um projeto que consagrou a ruptura com a ordem anterior. Neste caminho, a Constituição de 1988, como instrumento transformador, buscou romper com o nosso passado autoritário e com a ordem econômica liberal.⁷

⁴ A instituição do seguro-desemprego em 1986 é um bom exemplo de política social tendente à desmercantilização do trabalho. Destacam-se, ainda, os Programas de Prioridades Sociais estabelecidos em 1985 e 1986. (LOBO, Valéria Marques. **Fronteiras da cidadania: sindicatos e (des)mercantilização do trabalho no Brasil (1950-2000)**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2010, p. 132.)

⁵ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 78.

⁶ FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges. A constituição de 5 de outubro de 1988. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 10.

⁷ MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 56.

Valéria Marques Lobo enaltece o conteúdo social da Lei Maior:

Tal como aprovado pela Assembleia Nacional Constituinte, o texto constitucional dispõe de um generoso conteúdo social e aponta para a universalização dos direitos sociais, aproximando-se assim das expectativas reformistas que haviam sido desenvolvidas por diversos grupos presentes na sociedade civil, tais como o movimento sindical – urbano e rural –, o movimento sanitarista, setores técnicos adeptos da noção de Seguridade Social, entre outros (Delgado, 2001:191).⁸

Maurício Godinho Delgado avalia positivamente a nova ordem constitucional instituída, frisando a posição de destaque nela ocupada pela pessoa humana e pela noção de cidadania:

A nova Constituição da República inscreve-se como a mais substantiva Carta de Direitos produzida pelo constituinte do País, em toda a história política brasileira. Até topograficamente, a Carta de 88 evidencia a prevalência da pessoa humana em seu interior, certificando em seu frontispício, capítulos e normas iniciais, direitos de caráter individual e social, que ocupam o espaço aberto por todas as Cartas anteriores exclusivamente às entidades estatais da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. É relevante, social e politicamente, essa distinção no tratamento jurídico, por se saber incompreensíveis o fato e o conceito de cidadania sem o instrumental e estatuto jurídico hábeis a lhe conferir consistência prática. O encorajamento jurídico da noção de cidadania é aspecto importante à sua efetiva configuração social.⁹

O rompimento com o autoritarismo do passado observa-se claramente na Constituição de 1988 pela adoção do Estado Democrático de Direito, fundamentado na cidadania e no pluralismo político (artigo 1º, II e V). A mudança de paradigma também se revela pelo compromisso do Estado com a construção¹⁰ de uma sociedade livre, justa e solidária, com a garantia do desenvolvimento nacional, com a erradicação da pobreza e da marginalização, com a redução das desigualdades sociais e regionais e com a promoção do bem de todos, sem discriminação (artigo 3º). A igualdade e a liberdade, necessárias à concretização da democracia e do Estado Democrático de Direito, foram asseguradas especialmente no artigo 5º e consideradas valores fundamentais (ou melhor, supremos, conforme apontado no preâmbulo da Carta).

Sobre a implantação do Estado Democrático de Direito no Brasil em 1988, explica Maurício Godinho Delgado:

⁸ LOBO, Valéria Marques. **Fronteiras da cidadania: sindicatos e (des)mercantilização do trabalho no Brasil (1950-2000)**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2010, p. 133.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho e modernização jurídica**. Brasília: Consulex, 1992, p. 45-46.

¹⁰ Apesar de, no texto constitucional, constar a ideia de “construção”, há que se ter em mente que a liberdade, a justiça e a solidariedade são valores efetivamente adotados pela Constituição de 1988.

Em 1988, é que o paradigma do Estado Democrático de Direito realmente se expressa de maneira plena em um texto constitucional do país.

Conforme já exposto, o conceito de Estado Democrático de Direito funda-se em um inovador tripé conceitual: *pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e incluyente; sociedade civil, também concebida como democrática e incluyente.*

Esse tripé está claramente inserido na Constituição da República de 1988.¹¹

É importante ressaltar que, além de adotar o Estado Democrático de Direito, caracterizado pela valorização da pessoa humana, da democracia e da inclusão, a Constituição de 1988 instituiu, no Brasil, o Estado Social. Esse modelo de Estado se caracteriza pela intervenção estatal na atividade econômica e na vida social e pela busca da realização da igualdade substancial e da justiça, nele ocupando posição de destaque a dignidade da pessoa humana¹², conceituada por Uadi Lammêgo Bulos como o vetor que agrega em torno de si a unanimidade dos direitos e garantias fundamentais do homem:

Quando o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, está consagrando um imperativo de justiça social, um *valor constitucional supremo*. Por isso, o primado consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano, independentemente de credo, raça, cor, origem ou *status* social. O conteúdo do vetor é amplo e pujante, envolvendo valores *espirituais* (liberdade de ser, pensar e criar etc.) e *materiais* (renda mínima, saúde, alimentação, lazer, moradia, educação etc.). Seu acatamento representa a vitória contra a intolerância, o preconceito, a exclusão social, a ignorância e a opressão. A dignidade humana reflete, portanto, um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem. Seu conteúdo jurídico interliga-se às liberdades públicas, em sentido amplo, abarcando aspectos individuais, coletivos, políticos e sociais do direito à vida, dos direitos pessoais tradicionais, dos direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), dos direitos econômicos, dos direitos educacionais, dos direitos culturais etc. Abarca uma variedade de bens, sem os quais o homem não subsistiria. A força jurídica do pórtico da dignidade começa a espargir efeitos desde o ventre materno, perdurando até à morte, sendo inata ao homem.¹³

A instituição do Estado Social no Brasil percebe-se pela indicação da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República (artigo 1º, III e IV), pelos objetivos enumerados no artigo 3º e pelo grande rol de direitos sociais reconhecidos como fundamentais (artigos 6º a 11). Ainda, a Lei Maior submete a propriedade à sua função social (artigo 5º, XXIII) e define a redução das desigualdades e a busca do pleno emprego como princípios que regem a atividade econômica (artigo 170, VII e VIII), em conformidade com a lógica do novo modelo estatal adotado.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da república, estado democrático de direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 46.

¹² TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011, p. 62-64.

¹³ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. Saraiva: São Paulo, 2010, p. 499.

Nota-se que a Constituição de 1988 substituiu “o paradigma individualista, próprio do liberalismo clássico, por um paradigma de solidariedade.”¹⁴

Vale destacar que, apesar da inexistência de menção expressa à adoção do Estado Social no texto da Carta de 1988, é indubitável que referido modelo foi acolhido na nova ordem constitucional, como explica Ingo Wolfgang Sarlet:

Apesar da ausência de norma expressa no direito constitucional pátrio qualificando a nossa República como um Estado Social e Democrático de Direito (o art. 1º, *caput*, refere apenas os termos democrático e Direito), não restam dúvidas – e nisto parece existir um amplo consenso na doutrina – de que nem por isso o princípio fundamental do Estado social deixou de encontrar guarida em nossa Constituição.¹⁵

Compartilhando do mesmo entendimento, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que “a Constituição brasileira de 1988 é, pois, na sua essência, uma Constituição do Estado Social.”¹⁶

Há que se ter em mente que não existe democracia sem liberdade; não existe liberdade sem igualdade substancial; não existe igualdade substancial sem reconhecimento da dignidade da pessoa humana; não existe, portanto, Estado Social e Democrático sem reconhecimento da referida dignidade. Assim, nesse cenário de implantação do Estado Social e Democrático de Direito no Brasil, a consagração, na Constituição de 1988, do princípio da dignidade da pessoa humana pode ser considerada a principal conquista do povo, por muito tempo sufocado pelo autoritarismo.

Nesse contexto de mudança de paradigma de Estado, é interessante perceber o cunho analítico e regulamentista da Constituição de 1988, especialmente com relação aos direitos fundamentais de primeira e segunda dimensões¹⁷ – os chamados “direitos de liberdade” e “direitos de igualdade (substancial)”, respectivamente. Revelam-se a desconfiança do Constituinte em relação ao legislador infraconstitucional e a intenção de “salvaguardar uma

¹⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 35.

¹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 62.

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 99.

¹⁷ A questão da classificação dos direitos humanos e fundamentais em gerações ou dimensões não será tratada neste trabalho. Esclarece-se, contudo, que se optou pelo uso da expressão “dimensões”, pois, conforme entendimento doutrinário que vem se consolidando, o termo permite a compreensão de que as dimensões de direitos humanos e fundamentais existem em uma relação de cumulação e complementariedade, não de superação ou exclusão. Vale lembrar que se consideram direitos de primeira dimensão os civis e políticos, dirigidos a uma abstenção do Estado (cunho negativo); consideram-se de segunda dimensão os direitos sociais, econômicos e culturais, que, em regra, exigem prestação por parte do Estado (cunho positivo); há também direitos de terceira dimensão e, para alguns doutrinadores, de quarta e quinta dimensões. Para aprofundamento, sugere-se a consulta à obra: SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

série de reivindicações e conquistas contra uma eventual erosão ou supressão pelos Poderes constituídos”¹⁸, compreensíveis após a experiência de mais de vinte anos de ditadura. Trata-se da constitucionalização de direitos como mecanismo de proteção desses próprios direitos e de efetivação do novo modelo de Estado instituído.

Pois bem. A Constituição de 1988 representou considerável avanço ao adotar um modelo de Estado Social e Democrático de Direito, pautado pelo pluralismo e pela liberdade e ocupado com a questão social. Na ordem constitucional vigente, o ser humano, com sua dignidade, deve ser sempre o foco do Estado e dos atores sociais, não havendo espaço para repressão, arbitrariedades e injustiças.

2.2 O Direito do Trabalho na nova ordem constitucional

Como destacado anteriormente, a instauração do Estado Social e Democrático de Direito no Brasil em 1988 evidenciou-se principalmente pela consolidação da ideia de que o valor central da sociedade está na pessoa, núcleo convergente dos direitos fundamentais, ideia esta traduzida pelo princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁹ Esse princípio, norteador de todas as relações sociais e econômicas, traduz-se, no mundo do trabalho, como princípio da dignidade do trabalhador:

Este entendimento pautado no ser humano enquanto centro convergente de direitos, porque fim em si mesmo, deve orientar inclusive as relações de trabalho e seu correspondente: o Direito do Trabalho.

No desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio.²⁰

Há que se observar que o Estado Social e o Direito do Trabalho estão ideologicamente conectados: a legislação trabalhista e os movimentos obreiros contribuíram para a criação do Estado Social, que, por seu turno, deve se ocupar da concretização dos direitos sociais trabalhistas e da inserção dos trabalhadores, enquanto cidadãos dignos, na nova ordem constitucional:

O Estado Social, assim, ao mesmo tempo em que foi influenciado pelo Direito do Trabalho, passa a cumprir a função de inserir os trabalhadores no quadro político-institucional do novo sistema constitucional estabelecido. E o faz, não como quem

¹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 65.

¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 79.

²⁰ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 205-206.

quer proteger os trabalhadores enquanto tais, mas, sim, em benefício dos trabalhadores enquanto cidadãos, isto é, indivíduos portadores de direitos fundamentais.²¹

No mesmo sentido, é de se reconhecer a forte conexão entre o Estado Democrático de Direito e o Direito do Trabalho:

São impensáveis a estrutura e a operação prática de um efetivo Estado Democrático de Direito sem a presença de um Direito do Trabalho relevante na ordem jurídica e na experiência concreta dos respectivos Estado e sociedade civil. É que grande parte das noções normativas de democratização da sociedade civil (e, em certa medida, também do Estado), garantia da dignidade da pessoa humana na vida social, garantia da prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana no plano da sociedade, subordinação da propriedade à sua função social, garantia da valorização do trabalho na atividade econômica e do primado do trabalho e especialmente do emprego na ordem social, desmercantilização de bens e valores cardeais na vida socioeconômica e justiça social, em suma, grande parte das noções essenciais da matriz do Estado Democrático de Direito estão asseguradas, na essência, por um amplo, eficiente e incisivo Direito do Trabalho disseminado na economia e sociedade correspondentes.²²

Considerando-se a adoção do Estado Social e Democrático de Direito no Brasil, é compreensível que a Constituição de 1988 tenha definido o primado do trabalho como base da ordem social (artigo 193). Edilton Meireles leciona:

[...] no campo social, para superação do *status quo* anterior e concretização do verdadeiro Estado Social, em sua fórmula substancial, o constituinte escolheu o trabalho como instrumento de transformação, elevando-o a valor relevante na nova ordem social. Isso porque, para se alcançar uma nova homogeneidade social, o trabalho é o instrumento de mobilidade social, pois por meio dele se promove uma maior e equitativa distribuição dos bens e rendas entre as diversas classes.²³

O mesmo autor esclarece:

Partiu, pois, o constituinte do pressuposto de que a nossa sociedade está dividida em classes e que, apesar de impossível de serem unificadas numa sociedade capitalista, cabe ao Direito, numa democracia assente no pluralismo político, atuar para tornar menor a disparidade econômico-social entre os seus membros. Daí porque, ao lado de impor à satisfação da função social à propriedade e à liberdade econômica (valor social da livre iniciativa, inciso IV do art. 1º da CF), o constituinte, avançando,

²¹ MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 58.

²² DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da república, estado democrático de direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 47-48.

²³ MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 57.

destacou, em vários dispositivos da Constituição, o trabalho como instrumento de homogeneidade social, inclusive assegurando, em contraponto ao poder empresarial, o direito de greve e da negociação coletiva. Tudo isso para, observada a tensão dialética e por meio de regras democráticas, alcançar a democracia econômica e social.²⁴

Vê-se, pelo texto da Constituição de 1988, que o trabalho é o “*instrumento transformador do Estado Liberal para o Social, pois ele não só atua como um dos fundamentos da nossa República, como condiciona a nossa Ordem Econômica (que também se pauta na valorização do trabalho humano) e constitui a base de nossa Ordem Social.*”²⁵ Diante da centralidade do trabalho no novo modelo de Estado, a Carta não poderia deixar de promover mudanças positivas atinentes à esfera trabalhista.

“*A Constituição da República Federativa do Brasil inseriu em seu núcleo mais importante e definidor o Direito do Trabalho.*”²⁶ Para se garantir a dignidade do trabalhador, em conformidade com a nova ordem instituída, o *caput* do artigo 7º da Constituição veda o retrocesso social e prega o progresso, estando elencados nos incisos que o complementam, bem como em outros dispositivos da Carta, direitos que correspondem ao “patamar mínimo de civilização”²⁷ e de proteção.

Maurício Godinho Delgado indica algumas novidades relevantes em termos de direitos trabalhistas constitucionalizados em 1988:

- a) igualdade de direitos entre empregados urbanos e rurais;
- b) equiparação de direitos entre empregados permanentes e trabalhadores avulsos;
- c) ampliação do rol de direitos dos empregados domésticos²⁸;

²⁴ MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 57.

²⁵ MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 57.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da república, estado democrático de direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 47.

²⁷ Expressão utilizada por Maurício Godinho Delgado em suas obras. Segundo o autor, o patamar civilizatório mínimo dá-se por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (com as ressalvas parciais feitas pela própria Constituição, por exemplo nos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º), as normas de tratados e convenções internacionais em vigor no Brasil (mencionadas pelo artigo 5º, §2º, da Constituição de 1988) e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania aos trabalhadores, como, por exemplo, os preceitos referentes à saúde e segurança no trabalho, à identificação profissional, às bases salariais mínimas etc.. (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1323.)

²⁸ Ampliação ainda maior foi promovida pela recente Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013.

- d) ampliação das proteções jurídicas à empregada gestante, com o alargamento do prazo de licença previdenciária de 84 para 120 dias e com a instituição da garantia de emprego até 5 meses após o parto;
- e) ampliação de 1 para 5 dias do período de interrupção do contrato de trabalho para o pai, quando do nascimento do filho;
- f) alargamento do período de aviso prévio de 8 para, no mínimo, 30 dias;
- g) dilatação do prazo prescricional dos empregados urbanos, antes previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 2 para 5 anos²⁹;
- h) extensão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) a todo empregado, rural e urbano, e ampliação do acréscimo rescisório de 10% para 40%.³⁰

Alice Monteiro de Barros também aponta novidades positivas trazidas pela Constituição de 1988 à esfera juslaboral:

- a) proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa (embora ainda carente de regulamentação);
- b) unificação do salário mínimo, antes regionalizado, com a ampliação das necessidades básicas a que deve atender (educação, saúde, lazer e previdência social, além das já contempladas no artigo 76 da CLT – alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte);
- c) reconhecimento do piso salarial, antes considerado inconstitucional;
- d) tipificação como crime da retenção dolosa do salário;
- e) redução da carga horária semanal (jornada máxima semanal) de 48 para 44 horas;
- f) aumento do adicional de horas extras, antes de 20% ou 25%, conforme o caso, para, no mínimo, 50%;
- g) fixação da jornada de 6 horas para o empregado que trabalha em turno ininterrupto de revezamento;
- h) garantia do repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos;
- i) majoração da remuneração das férias em 1/3;
- j) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (entre os quais se arrolam as ações afirmativas);
- k) não proibição do trabalho da mulher em condições insalubres, aumentando o campo de trabalho feminino;

²⁹ O dispositivo constitucional que trata do prazo prescricional teve sua redação alterada pela Emenda Constitucional n. 28/2000, para que se tornasse aplicável também ao rurícola (os créditos do rurícola não estavam sujeitos à prescrição no curso do contrato).

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 127.

- l) previsão do adicional de penosidade (embora ainda carente de regulamentação);
- m) proteção contra os efeitos da automação (embora ainda carente de regulamentação);
- n) proibição de diferenciação de salário discriminatória;
- o) proibição de discriminação referente a salário e critérios de admissão do portador de deficiência;
- p) fixação em 14 anos da idade mínima para o trabalho (o trabalhador que tem entre 14 e 16 anos só pode trabalhar na condição de aprendiz).³¹

É certo que os direitos trabalhistas mencionados têm caráter individual, mas não podem ser esquecidos os avanços ligados à esfera coletiva, tais como:

- a) reconhecimento da necessidade de participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas;
- b) extensão, ao aposentado, do direito de ser votado nas organizações sindicais;
- c) reconhecimento da possibilidade de atuação do sindicato como substituto processual;
- d) garantia do exercício do direito de greve, inclusive para os servidores públicos (embora ainda não tenha havido regulamentação específica para a greve no serviço público);
- e) extensão da garantia provisória de emprego ao empregado eleito membro da CIPA; e
- f) valorização da negociação coletiva, da atuação sindical e da participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, com a vedação da interferência ou intervenção estatal nas organizações sindicais.

A previsão constitucional de direitos sociais é característica dos Estados Sociais, e, no caso brasileiro, é inegável que houve constitucionalização em massa de direitos trabalhistas em 1988. Segundo Márcio Túlio Viana, isso pode ser explicado por três fenômenos da década de 1980:

- a) o fortalecimento do sindicato, não só pelo aumento do parque industrial e das cidades, como em razão de um forte movimento de bases, que destruiu velhas lideranças, criou as primeiras centrais sindicais e se uniu à sociedade civil na luta contra a ditadura; b) o próprio fim da ditadura, que provocou uma reação diametralmente oposta, de valorização dos direitos humanos, inclusive os de “segunda geração”; c) a percepção, por parte do movimento sindical, da existência de uma forte pressão “flexibilizadora” nos países centrais, e a consequente tentativa

³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 79-84.

de proteger as *próprias normas de proteção* contra eventuais alterações (já que a nossa Constituição adota o modelo rígido).³²

Importa frisar que a constitucionalização dos direitos trabalhistas em 1988 configura medida direcionada à desmercantilização do trabalho:

Tais como concebidos pela Assembleia Constituinte, os direitos sociais e trabalhistas apontam, pois, em direção à desmercantilização do trabalho, tanto porque reduzem a dependência do trabalhador em relação aos imperativos do capital e às vicissitudes do mercado, como porque tendem a diminuir a pressão que os *de fora* exercem sobre os que se encontram ocupados no mercado formal de trabalho.³³

Jorge Luiz Souto Maior, Ranulio Mendes e Valdete Souto Severo compartilham esse entendimento:

O Direito do Trabalho, portanto, regula o trabalho humano remunerado, para evitar que o homem seja tratado como coisa. [...] Também por isso a ordem constitucional reconhece a centralidade da relação de emprego e a fundamentalidade que decorre das regras que a moldam.³⁴

Segundo Maurício Godinho Delgado, a Constituição de 1988 promoveu a renovação da cultura jurídica brasileira, na medida em que permitiu despontar a visão coletiva dos problemas no estuário normativo básico do país, em contraposição à visão individualista preponderante, oriunda do Direito Civil.³⁵ Além disso, a nova Carta trouxe a diversificação do painel de direitos sociotrabalhistas, bem como a consolidação de *“largo espectro de direitos individuais, cotejados a uma visão e normatização que não perdem a relevância do nível social e coletivo em que grande parte das questões individuais deve ser proposta.”*³⁶

Ainda de acordo com Maurício Godinho Delgado, a Constituição de 1988 definiu diretrizes essenciais relativas ao Direito do Trabalho no Brasil, quais sejam:

- a) prevalência do Direito Individual do Trabalho sobre o Direito Coletivo do Trabalho, em casos de confrontos de normas jurídicas;

³² VIANA, Márcio Túlio. O longo meio século do direito do trabalho no Brasil. In: BRONSTEIN, Arturo (Org.). **Cincuenta años de derecho del trabajo em America Latina**. 1. ed. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2007, p. 183.

³³ LOBO, Valéria Marques. **Fronteiras da cidadania: sindicatos e (des)mercantilização do trabalho no Brasil (1950-2000)**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2010, p. 134.

³⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. MENDES, Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 36-37.

³⁵ Como destaca Maurício Godinho Delgado, “ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, a Carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhistas até então desconhecidas na história do país”. (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 125.)

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 123-127.

- b) integração dos direitos individuais trabalhistas, considerados direitos sociais, ao núcleo inexpugnável da Constituição, reconhecida a sua jusfundamentalidade;
- c) exclusão das regras concernentes à unicidade sindical (artigo 8º, II) e ao financiamento do sistema sindical (artigo 8º, IV) do núcleo inexpugnável da Constituição;
- d) prevalência da regra mais favorável aos trabalhadores no caso de conflito entre regras coletivas negociadas e estatais (artigos 5º, §1º e §2º, e 7º, *caput*), salvo nos estritos casos em que a própria Constituição autoriza a prevalência de regras convencionadas menos benéficas (incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º); e
- e) opção pelo modelo legislado de regulação trabalhista.³⁷

É indubitável que a Constituição de 1988, inovadora e progressista³⁸, em que direitos trabalhistas são postos numa perspectiva de crescente evolução (o que se constata pela redação do *caput* do artigo 7º), visa à proteção dos trabalhadores. A Carta, típica de Estado Social e Democrático de Direito, veio a direcionar o ordenamento jurídico no sentido de sempre fomentar melhorias na condição social dos que vivem do trabalho, promovendo a dignidade.

Salienta-se: qualquer interpretação tendente a negar ou a contrariar o viés protetivo da Constituição ou a relegá-la à posição de documento simbólico interessa apenas àqueles que buscam resgatar ideias liberais e sobrepor o econômico ao social, o capital à pessoa humana, o que não se pode admitir num Estado que se reputa Social e Democrático de Direito:

A Constituição Federal não se caracteriza como mero ideário, não se trata de expressão de anseios, aspirações e propósitos; a Constituição é, nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello, “a transformação de um ideário, é a conversão de anseios e aspirações em regras impositivas em comandos. Em preceitos obrigatórios para todos: órgãos do Poder e cidadãos”.³⁹

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da república, estado democrático de direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 48-53.

³⁸ É de se lembrar que a Carta de 1988 deixou espaço para interpretações que promovem o resgate de alguns traços de autoritarismo, especialmente em matéria sindical. Também não se pode negar que, no próprio artigo 7º (em especial nos incisos VI, XIII e XIV), ela abriu portas para interpretações tendentes à flexibilização dos direitos trabalhistas. Essas questões, contudo, não serão tratadas neste trabalho.

³⁹ FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues; TIZZO, Luis Gustavo Liberato. Do poder constituinte originário como forma de manifestação do direito natural, a fim de fundamentar a proteção da dignidade da pessoa humana, evidenciando uma nova regra hermenêutica para o ordenamento jurídico. In: ADEODATO, João Maurício Leitão; BORGES, Alexandre Walmott; TOLEDO, Iara Rodrigues de (Coord.). **Hermenêutica**. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f880d0d6a01ba52f>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

2.3 Os direitos trabalhistas como direitos fundamentais

Os direitos fundamentais compõem a essência do Estado Constitucional⁴⁰, ao lado da definição da forma de Estado, do sistema de governo e da organização do poder, “*integrando um sistema axiológico que atua como fundamento material de todo o ordenamento jurídico.*”⁴¹ Eles têm a função de defender a liberdade individual e, assim, de delimitar o poder e configuram “*critérios de legitimação do poder estatal e, em decorrência, da própria ordem constitucional, na medida em que ‘o poder se justifica por e pela realização dos direitos do homem e que a ideia de justiça é hoje indissociável de tais direitos’.*”⁴²

No Estado Social e Democrático de Direito, os direitos fundamentais servem à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana e dos valores da justiça, liberdade e igualdade, constituindo, assim, condição de existência e medida da legitimidade do referido modelo estatal; e para que haja aquela concretização, o reconhecimento da jusfundamentalidade dos direitos sociais é medida que se impõe, pois, como leciona Ingo Wolfgang Sarlet,

[...] os direitos fundamentais sociais constituem exigência inarredável do exercício efetivo das liberdades e garantia da igualdade de chances (oportunidades), inerentes à noção de uma democracia e um Estado de Direito de conteúdo não meramente formal, mas, sim, guiado pelo valor da justiça material.⁴³

Conforme anteriormente destacado, a Constituição de 1988 instituiu o Estado Social e Democrático de Direito no Brasil. Em consonância com os valores do novo paradigma de Estado e, então, norteadas pelo princípio da dignidade da pessoa humana, a Lei Maior trouxe importante novidade: a inclusão dos direitos sociais trabalhistas, na tradição constitucional brasileira inseridos em capítulo concernente à ordem econômica e social, no título dedicado aos direitos e garantias fundamentais.

Arion Sayão Romita considera elogiável a mudança:

⁴⁰ Emprega-se, aqui, a expressão “Estado Constitucional” em contraposição à ideia de “Estado Legislativo”. No Estado Legislativo (Estado de Direito Clássico), a lei e o princípio da legalidade legitimavam o Direito; no Estado Constitucional, reconhece-se a supremacia da Constituição, bem como o seu caráter plenamente normativo, e valorizam-se as noções de direitos fundamentais, de democracia e de dignidade da pessoa humana.

⁴¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 60.

⁴² SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 59.

⁴³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 62.

A orientação do texto de 1988 merece, portanto, encômios, porque o relevo por ele atribuído aos direitos sociais confere eminente dignidade ao ser que trabalha e constitui inegável fonte de inspiração para o legislador infraconstitucional, além de conter diretriz heurística endereçada à tarefa do intérprete.⁴⁴

Tereza Aparecida Asta Gemignani ressalta que, ao reconhecer a jusfundamentalidade dos direitos trabalhistas, a Carta de 1988

[...] trouxe o movimento neoconstitucionalista também para os direitos trabalhistas, dando início a uma série de efeitos que só agora se tornam mais visíveis, notadamente quanto à importância do Direito do Trabalho para a consolidação da democracia substancial, por ter o escopo de assegurar condições de vida e de cidadania ao homem que trabalha, impedindo que se submeta a outro homem apenas porque necessita de seu trabalho para sobreviver.⁴⁵

Rúbia Zanotelli de Alvarenga explica que *“os Direitos Humanos sociais do trabalhador foram entronizados na Constituição Federal de 1988 para receberem o status de direitos essenciais do homem, ligados à vida digna por intermédio do exercício do trabalho.”*⁴⁶ Vale destacar que, embora a doutrina entenda haver diferença de significado entre as expressões “direitos humanos” e “direitos fundamentais”⁴⁷, é possível conceber os direitos dos trabalhadores como direitos humanos, pois concretizam as exigências da liberdade, da igualdade e da dignidade, inerentes ao homem enquanto tal. É nesse sentido que Jorge Luiz Souto Maior afirma que o Direito do Trabalho, *“dado o corpo de normas internacionais que o abarcam, é até mesmo uma face importante dos direitos humanos e mesmo ao constituinte, no direito interno, isto não passou despercebido.”*⁴⁸ De qualquer sorte, o que realmente importa é que a Carta de 1988 reconheceu os direitos trabalhistas como essenciais à efetivação da dignidade da pessoa humana.

⁴⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Os direitos sociais na constituição e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1991, p. 12.

⁴⁵ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A constituição federal de 1988 vinte anos depois: o choque de brasilidade e o protótipo de Macunaíma. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008, p. 412.

⁴⁶ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Hermenêutica jurídica e direitos humanos sociais do trabalhador. **Revista LTr: Legislação do trabalho**, v. 73, n. 06, p. 705-718, jun. 2009, p. 705.

⁴⁷ Embora a expressão “direitos fundamentais” seja comumente utilizada como sinônima da expressão “direitos humanos”, a doutrina as distingue: direitos fundamentais fariam referência a direitos do ser humano reconhecidos e positivados no âmbito constitucional de determinado Estado (caráter nacional); e direitos humanos diriam respeito às posições jurídicas reconhecidas ao ser humano como tal, sem vinculação a nenhuma ordem constitucional específica, com aspiração à validade universal, para todos os povos e tempos (caráter supranacional/internacional). (SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 29.) Nessa linha de raciocínio, não se pode afirmar, por exemplo, que os direitos humanos são mais abrangentes do que os direitos fundamentais: em alguns Estados, a Constituição consagra como fundamentais direitos que nem sempre são internacionalmente reconhecidos como inerentes a todo ser humano.

⁴⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Pai, afasta de mim esse cálice!. **Revista LTr: Legislação do trabalho**, v. 67, n. 12, p. 1424-1442, dez. 2003, p. 1440.

Embora os direitos sociais, entre os quais se incluem os trabalhistas, sejam comumente conhecidos por seu cunho positivo (na medida em que exigem prestação por parte dos destinatários das normas), é interessante a observação de Ingo Wolfgang Sarlet de que nem todos os direitos fundamentais trabalhistas são prestacionais. Para o estudioso, muitos deles são verdadeiros direitos de defesa:

[...] verifica-se que boa parte dos direitos dos trabalhadores, positivados nos arts. 7º a 11 de nossa Lei Suprema, são, na verdade, concretizações do direito de liberdade e do princípio da igualdade (ou da não-discriminação), ou mesmo posições jurídicas dirigidas a uma proteção contra ingerências por parte dos poderes públicos e entidades privadas. É o caso, por exemplo, da limitação da jornada de trabalho (art. 7º, incs. XIII e XIV), do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inc. XXVI), das normas relativas à prescrição (art. 7º, inc. XXIX), das proibições consignadas no art. 7º, incs. XXX a XXXIII, da igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso (art. 7º, inc. XXXIV), da liberdade de associação sindical (art. 8º), bem como do direito de greve (art. 9º), apenas para ficarmos no âmbito das hipóteses mais evidentes.⁴⁹

Tomando-se os direitos trabalhistas na qualidade de direitos fundamentais, tem-se que, sob uma ótica subjetiva, aos trabalhadores é aberta a possibilidade de impô-los judicialmente perante aqueles que se obrigam pelas normas que os consagram.⁵⁰ Convém aduzir que, pela leitura dos incisos do artigo 7º da Constituição, por exemplo, percebe-se que o destinatário (obrigado) das normas trabalhistas por vezes é o tomador de serviços, por vezes é o próprio Estado.

Sob uma perspectiva objetiva, os direitos trabalhistas, enquanto fundamentais, assumem relevantes posições:

- a) devem ter sua eficácia valorada não só sob a ótica individual, mas também sob a ótica da sociedade e da comunidade como um todo, pois externam valores e fins que devem ser respeitados e efetivados por todos;
- b) contêm uma ordem dirigida ao Estado no sentido de que este é obrigado a concretizar e realizar os direitos fundamentais permanentemente;
- c) servem como parâmetro para o controle de constitucionalidade das leis e demais atos normativos estatais;
- d) fornecem impulsos e diretrizes para a aplicação e a interpretação do direito infraconstitucional;

⁴⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 174.

⁵⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 152.

- e) obrigam o Estado a adotar medidas positivas de naturezas diversas com a finalidade de proteger de forma efetiva seu exercício;
- f) assumem condição de imperativos de tutela, diante do monopólio estatal do exercício da força; e
- g) direcionam a aplicação e a interpretação das normas procedimentais, formatando o direito organizacional e procedimental para que auxilie na efetivação da sua proteção, de forma a se evitem os riscos de uma redução do seu conteúdo material.⁵¹

Importantes consequências da elevação dos direitos trabalhistas, especialmente dos de natureza individual, à categoria de direitos fundamentais são a aplicabilidade imediata que lhes é conferida (artigo 5º, §1º, da Constituição) e a vedação da sua corrosão pelo poder constituinte derivado, pois se incluem no rol das chamadas “cláusulas pétreas” (artigo 60, §4º, IV, da Carta). Nessas condições, fica afastado o cunho programático dos direitos trabalhistas, bem como proibida sua modificação em prejuízo dos trabalhadores.⁵²

Quando se fala em direitos fundamentais trabalhistas, é comum a menção aos direitos arrolados nos incisos do artigo 7º da Constituição de 1988. Sem dúvida, os direitos ali elencados revestem-se de fundamentalidade material (têm conteúdo de direitos fundamentais⁵³) e formal (são constitucionalmente positivados como fundamentais). Ocorre que, por força do artigo 5º, §2º, da Carta, é possível sustentar a jusfundamentalidade de direitos trabalhistas não constantes do texto constitucional. Isso porque, de acordo com o dispositivo em foco, os direitos e garantias (fundamentais) expressos na Constituição “*não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados*”, existindo, portanto, direitos fundamentais *implícitos* ou *decorrentes*.⁵⁴

Corroborando a ideia de que existem direitos trabalhistas fundamentais não constitucionalizados, o *caput* do artigo 7º da Lei Maior dispõe que, assim como os direitos mencionados nos incisos que o complementam, são direitos (fundamentais) dos trabalhadores

⁵¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 145-150.

⁵² É nessa perspectiva que se questionam, por exemplo, a negativa de eficácia, ainda que parcial, das normas contidas nos incisos I, X, XXIII e XXVII do artigo 7º e a constitucionalidade da Emenda Constitucional n. 28/2000, que pôs fim à imprescritibilidade dos direitos trabalhistas dos rurícolas no curso do contrato.

⁵³ Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, não há critério geral, unificado e definitivo para um conceito material de direitos fundamentais, mas é possível identificar, no caso concreto, com base na ordem constitucional positiva, direitos materialmente fundamentais não constantes do texto constitucional. Segundo o autor, a tarefa de identificação compete ao Poder Judiciário. (SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 115.)

⁵⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 79.

outros que visem à melhoria de sua condição social. Nessa perspectiva, pode-se sustentar que todos os direitos destinados à melhoria da condição social dos trabalhadores (e promotores da dignidade do trabalhador), inclusive os previstos na legislação infraconstitucional, são materialmente fundamentais e, por isso, integram a Constituição material⁵⁵.

A jusfundamentalidade dos direitos trabalhistas não constantes do texto constitucional infere-se também do conceito de direitos fundamentais proposto por Ingo Wolfgang Sarlet:

Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal (aqui considerada a abertura material do Catálogo).⁵⁶

Diante do que dispõe o §2º do artigo 5º da Constituição de 1988, também é possível reconhecer a fundamentalidade material dos direitos trabalhistas previstos em tratados e convenções internacionais. E mais: admitindo-se que os diplomas internacionais que consagram direitos trabalhistas são diplomas que versam sobre direitos humanos, é atualmente (após a Emenda Constitucional n. 45/2004) defensável sua classificação como normas supraleais ou, na hipótese de ratificação com o *quorum* especial previsto no §3º do artigo 5º, como direitos constitucionais fundamentais. Explica Gabriela Neves Delgado:

Em dezembro de 2008, o STF modificou em parte sua jurisprudência ao determinar que os tratados e convenções internacionais sobre Direitos Humanos têm *patamar supraleal* (acima das leis ordinárias e complementares). Caso sua ratificação seja feita com o *quorum* especial das emendas constitucionais – e apenas nessa hipótese –, alcançam *status* de emenda constitucional.⁵⁷

Importa registrar que alguns estudiosos, como Ingo Wolfgang Sarlet, questionam a fundamentalidade material de alguns direitos trabalhistas formalmente fundamentais. É o caso, por exemplo, dos direitos previstos no artigo 7º, XI (“*participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da*

⁵⁵ Vale lembrar que as normas trabalhistas infraconstitucionais anteriores a 1988 devem ser interpretadas conforme a Constituição e ter sua aplicação adequada à nova ordem constitucional; aquelas que se mostrarem contrárias ao que prega a Lei Maior devem ser consideradas não recepcionadas.

⁵⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 77.

⁵⁷ DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 185.

empresa, conforme definido em lei”), XXVI (“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”) e XXIX (“ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”).⁵⁸

A fundamentalidade material dos referidos direitos pode, de fato, parecer sombria, mas uma interpretação dos dispositivos constitucionais em foco direcionada à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (interpretação teleológica e sistemática) é capaz de aclará-la. Sugere-se, assim, a leitura dos incisos XI, XXVI e XXIX do artigo 7º da seguinte maneira:

- a) inciso XI do artigo 7º: direito dos trabalhadores à participação nos lucros ou resultados, correspondente a um *plus* que independe da remuneração mensal recebida (a expressão “desvinculada da remuneração” não significa, necessariamente, que a parcela não tenha natureza salarial, por exemplo), e à participação na gestão da empresa (que pode implicar melhoria das condições de trabalho);
- b) inciso XXVI do artigo 7º: direito ao reconhecimento de instrumentos coletivos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, ampliando os direitos e as garantias já previstos pelo ordenamento jurídico⁵⁹;
- c) inciso XXIX do artigo 7º: direito dos trabalhadores ao exercício do direito de ação no prazo fixado, prazo este que não pode ser reduzido pelo legislador infraconstitucional ou por Emenda à Constituição⁶⁰ e que tem a observância condicionada à efetiva liberdade de acesso à justiça (liberdade propiciada pela proteção prevista no inciso I do mesmo artigo 7º).

⁵⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 jul. 2013.

⁵⁹ A mesma lógica interpretativa deve ser aplicada com relação aos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição: só pode haver redução de salário com vistas à salvaguarda do próprio emprego, considerado o bem maior, desde que observados os preceitos da Lei n. 4.923/65; com relação à duração da jornada normal de trabalho, a negociação coletiva só pode vir a reduzi-la ou a fixar horários de trabalho flexíveis; e no que se refere à jornada dos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento, a negociação coletiva só pode vir a reduzi-la ou a fixar condições de trabalho (como folgas, adicionais que remunerem a extensão da jornada etc.) que compensem eventual majoração. (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Fundamentos para a solução dos conflitos coletivos de trabalho. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (Org.). **Curso de direito do trabalho vol. III: direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, p. 105-106.)

⁶⁰ Questiona-se, sob essa ótica, a mudança promovida pela Emenda Constitucional n. 28/2000, como já mencionado neste estudo.

Fora da esfera dos direitos trabalhistas de natureza individual, há quem entenda que incisos do artigo 8º da Constituição, especialmente o II e o IV⁶¹, consubstanciam “direitos” carecedores de fundamentalidade material.⁶² É bem verdade que a imposição do sistema da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória não se justifica num Estado Social e Democrático de Direito, pois a organização e a atuação das entidades sindicais devem se pautar pelos princípios da liberdade e da autonomia, consagrados pela própria Carta⁶³. Assim sendo, ou os dispositivos em foco estão a carecer de interpretação coerente com a nova ordem constitucional⁶⁴ ou de alteração do seu texto para se evitarem interpretações incondizentes com a liberdade e a autonomia garantidas às entidades sindicais (apesar de figurarem entre os direitos e garantias fundamentais, os direitos previstos no artigo 8º possuem natureza coletiva, e a brecha para a sua alteração pode estar na simples interpretação literal⁶⁵ do inciso IV do §4º do artigo 60 da Lei Maior, que considera cláusulas pétreas apenas os direitos fundamentais individuais⁶⁶).

Superando-se a discussão sobre a fundamentalidade material dos direitos trabalhistas, importa frisar, por fim, que há outros direitos e garantias fundamentais que se aplicam à esfera laboral, apesar de não se classificarem como trabalhistas em espécie. A título de exemplos, citam-se a proibição da tortura e do tratamento desumano ou degradante, a indenização por dano material, moral ou à imagem e a proteção à intimidade e à privacidade, previstas no artigo 5º da Constituição. Note-se que tais direitos fundamentais, titularizados pelos trabalhadores na sua relação com os empregadores, servem à concretização da dignidade, assim como os direitos trabalhistas propriamente ditos.

O reconhecimento da jusfundamentalidade dos direitos trabalhistas veio a confirmar a centralidade do trabalho na ordem constitucional instituída no Brasil em 1988. Referida jusfundamentalidade direciona a atuação dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário e da

⁶¹ Prevalece o entendimento de que o inciso II estabelece a unicidade sindical e de que o inciso IV recepciona o artigo 578 da CLT, que prevê a contribuição sindical obrigatória.

⁶² Nesse sentido pensam, por exemplo, Maurício Godinho Delgado e Ingo Wolfgang Sarlet.

⁶³ Os dispositivos celetistas que contrariam os princípios da liberdade e da autonomia sindicais e os valores do Estado Social e Democrático de Direito devem ser considerados não recepcionados pela Carta de 1988.

⁶⁴ Para Ellen Mara Ferraz Hazan, por exemplo, a interpretação correta do artigo 8º da Constituição de 1988 leva à seguinte compreensão: “Na verdade o princípio da unicidade sindical diz respeito ao modelo de organização sindical (sistema confederativo) não sendo possível outro modelo de organização, como as centrais sindicais. Tanto é certo que o princípio da unicidade não tem sido aplicado para as federações e confederações, mas somente para os sindicatos, por interpretação jurisprudencial.” (HAZAN, Ellen Mara Ferraz. **Perspectivas das organizações sindicais em face das mudanças do modo de produção**. 2013. Disponível em: <http://issuu.com/novacaa/docs/artigo_ellen_-_organiza_o_e_gara>. Acesso em: 10 fev. 2014.)

⁶⁵ Naturalmente, uma interpretação sistemática e teleológica da Constituição também leva à conclusão de que a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória não têm lugar no Estado Social e Democrático de Direito.

⁶⁶ Os direitos fundamentais podem ser individuais ou coletivos, o que se extrai, por exemplo, da nomenclatura dada ao Capítulo I do Título II da Carta.

comunidade como um todo no sentido da efetivação máxima e permanente dos direitos trabalhistas, pois estes consolidam valores que regem a República, moldada no paradigma de Estado Social e Democrático de Direito.

3 O PROCESSO DO TRABALHO E A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS

3.1 Apontamentos sobre o processo e a jurisdição à luz da moderna Teoria Geral do Processo

A partir de 1988 teve início uma importante e adequada inversão de papéis entre as leis e a Constituição: a Constituição, antes interpretada de acordo com as normas infraconstitucionais, passou a (dever) ser reconhecida como base de todo o ordenamento jurídico; as leis, por seu turno, passaram a (dever) ser compreendidas “*a partir dos princípios constitucionais de justiça e dos direitos fundamentais.*”⁶⁷ Essa inversão de papéis veio a refletir o movimento chamado “neoconstitucionalismo”, oriundo da reflexão sobre as sérias agressões aos direitos humanos e fundamentais promovidas em nome da lei no século XX.⁶⁸

Na medida em que a Carta de 1988 adotou o modelo de Estado Social e Democrático de Direito, ela também estabeleceu o compromisso do direito, material e processual, com os princípios e valores condizentes com a nova ordem instituída. Assim, não só os direitos materiais devem se vincular ao princípio da dignidade da pessoa humana, mas também as normas processuais.

Sem se pretender, neste breve estudo, discorrer sobre as teorias e conceitos referentes ao processo e à jurisdição desenvolvidos ao longo da História, afirma-se que, hodiernamente, o processo não pode ser concebido como um fim em si mesmo, mas como instrumento de realização concreta do direito material.⁶⁹ Deve-se ter em mente que as normas processuais estão “*a serviço das regras substanciais*”⁷⁰ e que, no Estado Constitucional, “*a jurisdição*

⁶⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 41.

⁶⁸ O movimento neoconstitucionalista promoveu amplas transformações na esfera jurídica, tais como a reaproximação entre Direito e Moral, o reconhecimento da centralidade dos direitos fundamentais e da força normativa da Constituição e o desenvolvimento de uma nova dogmática da interpretação constitucional. (ORLANDO, Marielen Paura; SOUZA, Tiago Clemente. Neoconstitucionalismo, a “virada hartiana” e o ativismo judicial: leitura a partir do atual paradigma jurídico. In: ADEODATO, João Maurício Leitão; BORGES, Alexandre Walmott; TOLEDO, Iara Rodrigues de (Coord.). **Hermenêutica**. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b0eb9a95e8b085e4>>. Acesso em: 14 jan. 2014.)

⁶⁹ ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006, p. 11.

⁷⁰ BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Direito e processo: influência do direito material sobre o processo**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 17-18.

*tem o dever de aplicar a lei na dimensão dos direitos fundamentais, fazendo sempre o resgate dos valores substanciais neles contidos.*⁷¹

Há hoje um consenso entre os estudiosos de que o processo e a função jurisdicional devem servir à máxima concretização da Constituição. Humberto Theodoro Júnior leciona:

Nele [Estado Democrático de Direito] a função jurisdicional não se sujeita apenas a cumprir regras e princípios constitucionais de natureza procedimental. É a Constituição mesma que o Poder Judiciário tem o encargo de tutelar. Todos os direitos fundamentais, e não apenas aqueles relacionados diretamente com o processo, têm sua guarda e efetivação conferidas aos órgãos jurisdicionais, tarefas cujo desempenho há de ver, invariavelmente, cumprida dentro da técnica do direito processual.

Concebe-se, assim, o processo moderno acima de tudo como remédio de *justiça*, entendida esta como a convivência social desenvolvida na mais ampla observância dos princípios e garantias ditados pela Constituição. É por isso que hoje, em lugar de uma garantia do devido processo legal, se prefere afirmar que o Estado Democrático de Direito garante o *processo justo*.⁷²

Luiz Guilherme Marinoni explica a relação entre o processo, a jurisdição, a democracia e os direitos materiais, principalmente os fundamentais, no Estado Constitucional (Social e Democrático de Direito, no caso brasileiro):

O processo é um procedimento, no sentido de instrumento, módulo legal ou conduto com o qual se pretende alcançar um fim, legitimar uma atividade e viabilizar uma atuação. O processo é o *instrumento* através do qual a jurisdição tutela os direitos *na dimensão da Constituição*. É o *módulo legal* que legitima a atividade jurisdicional e, atrelado à participação, *colabora para a legitimidade da decisão*. É a via que *garante o acesso de todos* ao Poder Judiciário e, além disto, é o *conduto* para a *participação popular* no poder e na reivindicação da concretização e da proteção dos direitos fundamentais. Por tudo isso o procedimento tem de ser, em si mesmo, legítimo, isto é, capaz de atender às situações substanciais carentes de tutela e estar de pleno acordo, em seus cortes quanto à discussão do direito material, com os direitos fundamentais materiais.⁷³

No mesmo sentido, Cândido Rangel Dinamarco aduz que “*o processualista moderno adquiriu a consciência de que, como instrumento a serviço da ordem constitucional, o processo precisa refletir as bases do regime democrático, nela proclamados.*”⁷⁴ O autor, juntamente com Ada Pellegrini Grinover e Antônio Carlos de Araújo Cintra, ainda destaca:

⁷¹ MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo (curso de processo civil v. 1)**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 141.

⁷² THEODORO JÚNIOR, Humberto. Direito processual constitucional. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 7, n. 27, p. 35-44, jul./set. 2008, p. 35.

⁷³ MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo (curso de processo civil v. 1)**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 465.

⁷⁴ DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 27.

E hoje, prevalecendo as idéias do *Estado social*, em que ao Estado se reconhece a função fundamental de promover a plena realização dos valores humanos, isso deve servir, de um lado, para pôr em destaque a função jurisdicional pacificadora como fator de eliminação dos conflitos que afligem as pessoas e lhes trazem angústia; de outro, para advertir os encarregados do sistema, quanto à necessidade de fazer do processo um *meio efetivo* para a *realização da justiça*.⁷⁵

É interessante perceber que, diante dos valores consagrados pelo Estado Social e Democrático de Direito, se faz necessária a diferenciação da tutela jurisdicional para o atendimento às diversidades concretas trazidas pela nova ordem constitucional. Isso significa que, dependendo do direito em foco e da natureza da relação posta à apreciação do Judiciário, deve ser garantida uma “tutela jurisdicional diferenciada”, ou seja, uma tutela adequada às situações próprias do direito substancial, que considere as diferentes necessidades e espécies de bens e as posições sociais mais frágeis.

Como bem explicam José Roberto Freire Pimenta e Lorena Vasconcelos Porto, a tutela jurisdicional diferenciada se distingue da tutela padrão assegurada pelos sistemas processuais construídos pelo Estado Liberal por não ser tão “tecnicista” nem voltada à “pecuniarização” dos direitos: no Estado Liberal, priorizava-se o ressarcimento das perdas e danos (ao invés da “tutela específica”); limitava-se a atividade criativa e interpretativa do Poder Judiciário; impossibilitava-se a ponderação de valores; a cognição necessariamente precedia a execução, e só se perdia a propriedade depois de todos os trâmites processuais e do trânsito em julgado da decisão; as sanções limitavam-se à forma pecuniária.⁷⁶ No Estado Social e Democrático de Direito, por outro lado, o juiz deve ser imparcial, mas não neutro, avaliando e interpretando as necessidades do caso concreto, aplicando a técnica em conformidade com o direito substancial envolvido, valorizando a Constituição e a efetividade da tutela jurisdicional.⁷⁷

Sobre a tutela jurisdicional diferenciada, José Roberto dos Santos Bedaque explica:

A expressão *tutela jurisdicional diferenciada* pode ser entendida de duas maneiras diversas: a existência de procedimentos específicos, de cognição plena e exauriente, cada qual elaborado em função de especificidades da relação material; ou a

⁷⁵ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 43.

⁷⁶ PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos. Instrumentalismo substancial e tutela jurisdicional civil e trabalhista: uma abordagem histórico-jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 85-122, jan./jun. 2006, p. 93-96. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_73/Jose_Lorena.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2013.

⁷⁷ Em se tratando de tutela jurisdicional diferenciada, assumem grande relevo a tutela específica, a tutela inibitória ou preventiva, as medidas coercitivas, as tutelas de urgência, as técnicas especiais (por exemplo, a penhora *on line* de dinheiro e o impedimento *on line* de veículos) e os procedimentos diferenciados (por exemplo, os sumários).

regulamentação de tutelas sumárias típicas, precedidas de cognição não exauriente, visando a evitar que o tempo possa comprometer o resultado do processo.⁷⁸

A diferenciação da tutela jurisdicional “*deve passar necessariamente pela diversificação processual, no que diz respeito a seus procedimentos, provimentos, formas de tutela, recursos etc.*”⁷⁹ De acordo com Luiz Guilherme Marinoni, os atributos essenciais da tutela jurisdicional diferenciada são: utilização da técnica processual e do procedimento adequado, direito à técnica antecipatória e direito ao provimento e ao meio executivo adequados.⁸⁰ Para o autor, “*a diferenciação de procedimentos está de acordo com o direito à tutela jurisdicional efetiva.*”⁸¹

O ideal seria que a Constituição e os direitos materiais, especialmente os fundamentais, fossem espontaneamente observados, mas isso não acontece sempre.⁸² Se a Lei Maior e os direitos substanciais não se efetivam por si sós, as normas processuais e a jurisdição assumem função especial na nova ordem instituída: a de realizar a Constituição, essencialmente o modelo de Estado adotado e os direitos fundamentais.

Reconhecendo-se a natureza instrumental das normas processuais, a efetividade do processo e da tutela jurisdicional deve estar no centro das atenções de todos aqueles que lidam com o Direito Processual (legislador, juízes e operadores do direito em geral). Ora, se a Constituição e os direitos materiais não se cumprem naturalmente, o processo e o Poder Judiciário precisam ser eficazes em fazê-los cumprir.

Antes mesmo da promulgação da Carta de 1988, José Carlos Barbosa Moreira apontava metas a que o processo deve perseguir para atingir a almejada efetividade:

- a) o processo deve dispor de instrumentos de tutela adequados, na medida do possível, a todos os direitos (e outras posições jurídicas de vantagem) contemplados no ordenamento, quer resultem de expressa previsão normativa, quer se possam inferir do sistema;
- b) esses instrumentos devem ser praticamente utilizáveis, ao menos em princípio, sejam quais forem os supostos titulares dos direitos (e das outras posições jurídicas

⁷⁸ BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Tutela cautelar e tutela antecipada: tutelas sumárias e de urgência (tentativa de sistematização)**. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 23.

⁷⁹ PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos. Instrumentalismo substancial e tutela jurisdicional civil e trabalhista: uma abordagem histórico-jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 85-122, jan./jun. 2006, p. 106-107. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_73/Jose_Lorena.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2013.

⁸⁰ MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 142-167.

⁸¹ MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 147.

⁸² Em que pese o disposto no texto constitucional, o Brasil (ainda) não se apresenta como um verdadeiro Estado Social e Democrático de Direito. Não se ousa dizer aqui que o Brasil não é um Estado Social e Democrático de Direito – pois o Texto Máximo o define como tal –, contudo é preciso admitir que a Constituição brasileira tem sido indevidamente interpretada como se vigesse num Estado Liberal.

de vantagem) de cuja preservação ou reintegração se cogita, inclusive quando indeterminado ou indeterminável o círculo dos eventuais sujeitos;
 c) impende assegurar condições propícias à exata e completa reconstituição dos fatos relevantes, a fim de que o convencimento do julgador corresponda, tanto quanto puder, à realidade;
 d) em toda extensão da possibilidade prática, o resultado do processo há de ser tal que assegure à parte vitoriosa o gozo pleno da específica utilidade a que faz jus segundo o ordenamento;
 e) cumpre que se possa atingir semelhante resultado com o mínimo dispêndio de tempo e energias.⁸³

Cândido Rangel Dinamarco explica que a noção de efetividade do processo resume a ideia de que “*o processo deve ser apto a cumprir integralmente toda a sua função sócio-política-jurídica, atingindo em toda a plenitude todos os seus escopos institucionais*”⁸⁴:

Pois a efetividade do processo, entendida como se propõe, significa a sua almejada aptidão a eliminar insatisfações, com justiça e fazendo cumprir o direito, além de valer como meio de educação geral para o exercício e respeito aos direitos e canal de participação dos indivíduos nos destinos da sociedade e assegurar-lhes a liberdade.⁸⁵

José Roberto dos Santos Bedaque, por sua vez, considera efetivo o sistema processual que se revela útil à realização dos direitos materiais e à pacificação social⁸⁶:

A natureza instrumental do direito processual impõe sejam seus institutos concebidos em conformidade com as necessidades do direito substancial. Isto é, a eficácia do sistema processual será medida em função de sua utilidade para o ordenamento jurídico material e para a pacificação social. Não interessa, portanto, uma ciência processual conceitualmente perfeita, mas que não consiga atingir os resultados a que se propõe. Menos tecnicismo e mais justiça, é o que se pretende.⁸⁷

Embora muitas variáveis possam conduzir a um conceito de efetividade, é possível afirmar, de forma sintética, que, de acordo com a moderna Teoria Geral do Processo, “*será efetivo o processo que constitua instrumento eficiente de realização do direito material*”⁸⁸, e,

⁸³ MOREIRA, José Carlos Barbosa. Notas sobre o problema da “efetividade” do processo. In: MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de direito processual (terceira série)**. São Paulo: Saraiva, 1984, p. 27-28.

⁸⁴ DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 319.

⁸⁵ DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 320.

⁸⁶ Note-se que os doutrinadores geralmente mencionam como função da jurisdição a promoção da pacificação social. Há que se observar que, no Estado Social e Democrático de Direito, referida pacificação não se limita à eliminação de conflitos – até porque há conflitos que nunca deixarão de existir, como aquele entre capital e trabalho –, mas abrange a construção da justiça social. A paz social, portanto, não significa necessariamente a ausência de conflitos, mas a garantia de que os conflitos serão solucionados pelo Estado, que detém o monopólio da jurisdição, de maneira justa e voltada à consolidação da igualdade substancial.

⁸⁷ BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Direito e processo: influência do direito material sobre o processo**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 16.

⁸⁸ MOREIRA, José Carlos Barbosa. Por um processo socialmente efetivo. **Revista Síntese de Direito Civil e Processual Civil**, n. 11, p. 5-14, mai./jun. 2001, p. 5.

pois, da própria Constituição. Nessa perspectiva, também é importante compreender a jurisdição⁸⁹ como um direito fundamental do jurisdicionado de fazer cumprir os seus direitos e de fazer valer o seu poder na concretização do Estado Social e Democrático de Direito.

3.2 O processo do trabalho como instrumento de concretização dos direitos fundamentais trabalhistas

Apesar de a Constituição de 1988 ter reconhecido a jusfundamentalidade dos direitos sociais trabalhistas e, mais, de direitos trabalhistas previstos fora do texto constitucional serem dotados de fundamentalidade material, o descumprimento das normas laborais é rotineiro no Brasil. Em certa medida, isso conduz à conclusão de que, pelo menos por enquanto, o Estado Social e Democrático de Direito existe mais no papel do que na realidade do povo brasileiro.

A inobservância das obrigações trabalhistas pelos empregadores no Brasil dá-se por múltiplas razões. A título de exemplos, podem-se mencionar a fraqueza das entidades sindicais, que não conseguem se firmar como verdadeiras defensoras dos direitos e interesses dos seus representados⁹⁰; a ausência de efetiva proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, que desestimula a reivindicação de direitos, pelos trabalhadores, no curso do contrato de trabalho; a aplicabilidade da prescrição, que torna economicamente interessante o permanente descumprimento das normas trabalhistas; e o baixo valor médio dos salários, que faz com que eventual condenação judicial não seja sentida com muita intensidade no bolso dos patrões. Na verdade, a inobservância das obrigações trabalhistas é ótimo negócio para os empregadores de má-fé, pois conseguem, pela via do processo, prazo longo (em razão da demora do processo) ou grande “desconto”⁹¹ para quitarem seus débitos.

⁸⁹ Como bem destaca Cármen Lúcia Antunes Rocha, “é com o exercício do direito à jurisdição que se realiza a ideia de justiça contida no direito posto à observância de todos, inclusive do Estado”. Para a autora, referido direito se apresenta em três aspectos interligados e intercomplementares: “a) o acesso ao poder estatal prestador da jurisdição; b) a eficiência e prontidão da resposta estatal à demanda de jurisdição; e c) a eficácia da decisão jurisdita”. (ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *O direito constitucional à jurisdição*. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (Coord.). **As garantias do cidadão na justiça**. São Paulo: Saraiva, 1993, p. 51 e 33.)

⁹⁰ A fraqueza das entidades sindicais deve-se a vários fatores, como, por exemplo, ao modelo de unicidade sindical, que, associado à contribuição sindical obrigatória, permite a existência de sindicatos mais preocupados com o recebimento da contribuição do que com a luta pela melhoria da condição social dos trabalhadores; à ausência de solidariedade de classe, fundada no medo da concorrência entre os próprios trabalhadores e do desemprego; e à prática da terceirização, que fraciona as categorias profissionais e desconfigura a representatividade sindical no local de trabalho.

⁹¹ Além de sofrerem os efeitos da prescrição, os créditos trabalhistas são acrescidos de juros baixos e estão sempre sujeitos à quitação pela via do acordo, que, na grande maioria das vezes, é celebrado em prejuízo do trabalhador, que geralmente aceita receber valor inferior por necessidade de manter o sustento próprio e o da sua família.

Sobre o descumprimento das normas trabalhistas, Márcio Túlio Viana vai além em suas pertinentes observações:

Na verdade, o Direito do Trabalho põe em choque interesses opostos de grupos mais ou menos estáveis e homogêneos. De um lado, a massa trabalhadora. De outro, o universo das empresas. Nesse sentido, é mesmo um “direito de classe”, como ensinava *La Cuerva*. Daí porque a sua principal fonte material são as pressões dessa mesma classe.

Isso faz com que a norma trabalhista, com frequência, nasça de gravidez difícil e parto doloroso. Às vezes, nem mesmo consegue nascer: aborta antes do tempo. Ou já nasce com problemas. E o que é pior: ao longo de sua existência, está fadada a traumas de toda a ordem, capazes de transformá-la numa espécie de morta-viva.

Além do mais, a aplicação – ou desaplicação – do Direito do Trabalho se dá sempre *intra muros*, no ambiente da empresa. Não sofre o controle da sociedade. Aliás, a própria sociedade não o sente como “seu”, mas como um problema alheio [...]

É interessante notar que, no mundo do trabalho, o poder está com o devedor, e não com o credor, como usualmente acontece. [...]

Vista a questão sob o enfoque inverso, o possuidor do direito não tem o poder real de exigí-lo. E, como dizíamos, a sociedade não está por perto, reforçando a sanção legal com seu olhar reprovador e os seus gritos de “*pega-ladrão!*”.⁹²

José Roberto Freire Pimenta elucida que, no Brasil, a Justiça do Trabalho está atualmente assoberbada por uma quantidade excessiva de demandas⁹³ e que isso acontece em razão do que ele chama de “síndrome do descumprimento das obrigações trabalhistas”. Explica o autor:

Nessa perspectiva, é fácil concluir que chega a ser elementar a causa fundamental de tão elevado número de litígios trabalhistas (sendo relevante observar que sua grande maioria termina, na fase de cognição, com uma sentença de procedência integral ou parcial dos pedidos iniciais do reclamante): é que, no Brasil, as normas materiais trabalhistas deixam de ser cumpridas espontaneamente por seus destinatários em frequência muito maior do que seria razoável em qualquer sociedade capitalista do século XXI. Isso obriga os beneficiários dos direitos por elas instituídos a escolher entre conformar-se, pura e simplesmente, com tal lesão (o que, como é de conhecimento geral, costuma ocorrer em boa parte dos casos, caracterizando o fenômeno que os processualistas contemporâneos denominam de *litigiosidade contida*) ou recorrer ao Judiciário trabalhista, em busca da tutela jurisdicional a todos constitucionalmente prometida, como contrapartida da proibição estatal da autotutela.⁹⁴

⁹² VIANA, Márcio Túlio. Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista LTr**: Legislação do trabalho, v. 65, n. 09, p. 1042-1045, set. 2001, p. 1043.

⁹³ Como bem observa Márcio Túlio Viana, “mas se o trabalhador tem de procurar a Justiça como seu único recurso, nem sempre pode procurá-la, mesmo desempregado – já que as empresas costumam se unir para retaliar os que reclamam. Assim, até o grande número de demandas talvez seja bem menor do que deveria ser.” (VIANA, Márcio Túlio. Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista LTr**: Legislação do trabalho, v. 65, n. 09, p. 1042-1045, set. 2001, p. 1044.)

⁹⁴ PIMENTA, José Roberto Freire. Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. In: PIMENTA, José Roberto Freire [et al.] (Coord.). **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 340-341.

A Justiça do Trabalho apresenta-se hoje, especialmente nos dissídios individuais, como uma espécie de garantidora do cumprimento da legislação trabalhista, ainda que depois de rompido o vínculo empregatício (ao menos para aqueles trabalhadores que não temem discriminações ou retaliações por parte dos empregadores). No Judiciário, os trabalhadores buscam encontrar a proteção em que se funda o Direito do Trabalho, proteção esta que lhes deveria ser garantida no curso do contrato de emprego – embora, na maior parte dos casos, tal proteção seja “convertida em pecúnia”⁹⁵, com desprestígio da tutela inibitória e da tutela específica dos direitos trabalhistas.

O fato é que, se o direito material trabalhista, por si só, não é capaz de promover seu próprio cumprimento (espontâneo), o processo precisa ser efetivo ao se prestar a concretizá-lo, principalmente em razão da jusfundamentalidade e da natureza alimentar que o caracterizam. Se o Direito Processual do Trabalho e o Poder Judiciário não se mostrarem capazes de assegurar, a tempo e modo, o cumprimento dos direitos trabalhistas, tais direitos tenderão a ser cada vez mais desprestigiados e descumpridos na prática, e o Estado se distanciará progressivamente do modelo Social e Democrático de Direito.

Em que pese a necessidade de um processo e de uma jurisdição trabalhistas que cumpram adequadamente sua função instrumental, a verdade é que o Direito Processual do Trabalho e o Poder Judiciário Laboral não têm conseguido assegurar, na prática diária e atual dos Tribunais brasileiros, a plena concretização dos direitos fundamentais sociais e a efetividade da tutela jurisdicional trabalhista. Isso se deve a vários fatores.

É possível apontar como um dos fatores o não reconhecimento da eficácia plena do inciso I do artigo 7º da Constituição de 1988⁹⁶, que garante a proteção dos trabalhadores contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Sem proteção, os trabalhadores, com medo do desemprego ou de futuras retaliações, acabam por aceitar o descumprimento dos seus direitos no curso do contrato e optam por não acionar o Poder Judiciário para vê-los observados. Percebe-se que a Justiça do Trabalho tem funcionado como uma verdadeira “Justiça dos

⁹⁵ Há muitos direitos trabalhistas de caráter não patrimonial que só podem ser gozados pelos seus titulares se o empregador cumprir as obrigações de fazer ou de não fazer a eles atinentes, fazendo-se crucial uma tutela inibitória e/ou específica (não bastando a conversão em pecúnia). Exemplos: direito a um meio ambiente de trabalho saudável; direito do dirigente sindical de promover a defesa dos trabalhadores no local de trabalho; direito ao descanso, à saúde e ao lazer (gozo do repouso semanal e das férias); direito da trabalhadora de manter contato com o filho recém-nascido; entre outros.

⁹⁶ A ausência da lei complementar mencionada pelo dispositivo tem servido como fundamento para a negativa da eficácia imediata da norma. Pensamos, contudo, que o inciso I do artigo 7º tem eficácia plena, protegendo o trabalhador contra a dispensa arbitrária (imotivada/não justificada), por meio do reconhecimento da sua nulidade e da necessidade de reintegração, e também contra a dispensa sem justa causa (mas motivada), por meio do pagamento da indenização de 40% do FGTS. (SILVA, Lídia Marina de Souza e. A interpretação do inciso I do artigo 7º da constituição da república de 1988. In: HAZAN, Ellen Mara Ferraz (Coord.). **A proteção constitucional contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa**. Belo Horizonte: RTM, 2011, p. 89.)

desempregados”, à qual os trabalhadores recorrem, regra geral, apenas depois de findo o contrato e, assim, depois de a prescrição quinquenal ter operado seus efeitos. Isso sem contar que, dos poucos trabalhadores que ajuízam demandas, muitos não estão assistidos por profissionais da advocacia ou não têm condições de produzir as provas necessárias à correta instrução dos feitos, acabando desprovidos dos seus direitos.⁹⁷

Outro fator seria a deficiência de formação dos operadores do direito, especialmente dos magistrados e dos advogados. Existem normas que não são aplicadas ou o são de forma inadequada em razão do despreparo dos operadores.⁹⁸ Há, ainda, normas que são interpretadas de maneira incondizente com a principiologia trabalhista.⁹⁹ Além disso, há instrumentos processuais que, embora existentes e aplicáveis ao processo trabalhista, ainda não são utilizados na extensão e na profundidade desejáveis.¹⁰⁰

Também é possível apontar como fatores a ausência de leis que venham a aperfeiçoar o processo trabalhista e a negativa de alguns magistrados de interpretarem as normas existentes em conformidade com a Constituição. Convém frisar que se revela perigosa a aplicação subsidiária excessiva das normas do processo civil ao processo laboral (“ordinarização do processo do trabalho”), posto que nem sempre o Direito Processual Civil apresenta soluções capazes de produzir celeridade, justiça e igualdade substancial na Justiça do Trabalho; mas, por outro lado, a não generalização da ideia de possibilidade de aplicação do Código de Processo Civil (CPC) ao processo trabalhista em casos de lacunas ontológicas e axiológicas, por meio de uma interpretação conforme a Constituição do artigo 769 da CLT, por vezes representa retrocesso.¹⁰¹

⁹⁷ Aqui outro problema se revela, relacionado à não generalização da aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova no processo trabalhista.

⁹⁸ Por exemplo, algumas normas que regulam a tutela metaindividual, contidas no Código de Defesa do Consumidor (CDC).

⁹⁹ Por exemplo, normas sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade (reconhecimento do salário mínimo como base); normas sobre a prescrição trabalhista (aplicação da prescrição sem efetivação da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa; contagem retroativa do prazo prescricional quinquenal a partir da data do ajuizamento da demanda, não do término do contrato; entre outros); normas sobre a antecipação de tutela (cabimento de mandado de segurança se for deferida a antecipação e não cabimento se for indeferida); normas sobre garantia de emprego (reconhecimento da improcedência do pedido de indenização substitutiva quando a demanda é ajuizada depois do fim do período estável); entre outras.

¹⁰⁰ Por exemplo, antecipação de tutela, tutela inibitória, tutela metaindividual, pesquisa de bens do executado via Cadastro dos Clientes do Sistema Financeiro Nacional (CCS), entre outros.

¹⁰¹ É certo que há perigo na aplicação subsidiária excessiva, como já mencionado, mas não se pode ignorar que o processo civil passou por reformas interessantes e que sua aplicação, em algumas hipóteses, pode gerar mais efetividade ao processo do trabalho (por exemplo, aplicação dos artigos 475-J e 475-O do CPC ao processo laboral).

Ainda é possível apontar como fator a morosidade do Judiciário. É certo que a Justiça do Trabalho é conhecida por sua celeridade (quando comparada à Justiça Comum)¹⁰², mas não se pode negar que há um longo caminho a se percorrer desde o ajuizamento da demanda até o efetivo recebimento do crédito pelo trabalhador (principalmente em razão da falta de estrutura para atender, de forma célere, ao grande número de demandas trabalhistas). Vale registrar que muitos direitos descumpridos são carecedores de tutela específica, não comportando tutela ressarcitória, e a demora do processo pode fazer com que os direitos se percam.

Mais um fator seria a realização indiscriminada de acordos descomprometidos com os direitos reclamados pelos trabalhadores. Muitos acordos são celebrados na Justiça do Trabalho com vistas apenas à satisfação da necessidade econômica imediata do trabalhador e à garantia de que o empregador não será futuramente acionado em demanda referente ao contrato já discutido (inserção, no termo de acordo, da “cláusula de quitação do extinto contrato de trabalho”). Nem sempre há preocupação com a amplitude das lesões às normas trabalhistas, com a natureza dos direitos inobservados, com as repercussões econômicas e psicológicas que uma condenação justa poderia gerar na vida do trabalhador ou com as implicações previdenciárias, por exemplo, da ausência de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e de recolhimento de contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Por fim, pode-se indicar como fator a dificuldade prática de se transporem os obstáculos impostos pelos devedores de má-fé, que levam à frustração das execuções (alienações e transferências de bens em fraude à execução ou aos credores trabalhistas, inativação de contas bancárias, entre outros). O fato de, muitas vezes, o trabalhador ter seu direito reconhecido, mas não conseguir receber seu crédito, esvazia a razão de ser do processo, além de fazer interessante o descumprimento das obrigações trabalhistas por parte dos patrões.

Como bem afirma José Roberto Freire Pimenta,

Pode-se dizer, em síntese, que, hoje, o verdadeiro problema do Direito do Trabalho em nosso país é a *falta de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista* (que torna extremamente vantajoso para grande número de empregadores, do ponto de vista econômico, descumprir as mais elementares obrigações trabalhistas), criando uma verdadeira “cultura do inadimplemento”, em verdadeira concorrência desleal com a

¹⁰² Hoje em dia, na 3ª Região, as audiências iniciais das demandas trabalhistas de rito ordinário geralmente acontecem depois de mais de um ano contado do ajuizamento, o que revela que a Justiça do Trabalho não é mais tão célere...

parcela ainda significativa dos empregadores que cumprem rigorosamente suas obrigações trabalhistas, legais e convencionais.¹⁰³

Nesse contexto, há que se frisar que a inefetividade da tutela jurisdicional trabalhista e a conseqüente “cultura do inadimplemento” implicam a precarização completa das relações sociais, como lecionam Jorge Luiz Souto Maior, Ranulio Mendes e Valdete Souto Severo:

As agressões ao Direito do Trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas. Dessas agressões, o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores. Isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se veem forçados a agir da mesma forma. O resultado é a precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção.¹⁰⁴

A incapacidade do Direito Processual e da Justiça do Trabalho de assegurarem o cumprimento dos direitos trabalhistas consubstancia verdadeiro problema de efetividade do ordenamento jurídico: revela-se, no caso, a inefetividade das normas processuais, das normas de Direito Material do Trabalho e da própria Constituição (violação aos direitos fundamentais sociais, ao princípio da efetividade da tutela jurisdicional e aos valores do Estado Social e Democrático de Direito). Além disso, a ineficácia do Direito Material e Processual do Trabalho contribui para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no Brasil e para o fomento de discursos neoliberais ligados à flexibilização e à desregulamentação de direitos laborais.

É importante deixar claro que, neste estudo, não se está negando a importância da Justiça do Trabalho enquanto instrumento de justiça social, especialmente após o advento da Constituição de 1988. Como bem aduz Maurício Godinho Delgado, “*a Justiça do Trabalho é considerada um dos mais sólidos e democráticos instrumentos jurídicos e institucionais para a concretização da dignidade do ser humano e dos direitos fundamentais nos conflitos de interesses do mundo do trabalho.*”¹⁰⁵ Reconhecendo-se a relevância do Judiciário Especializado, o que se critica é a ineficácia do processo e da tutela jurisdicional trabalhistas.

¹⁰³ PIMENTA, José Roberto Freire. Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. In: PIMENTA, José Roberto Freire [et al.] (Coord.).

Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004, p. 341.

¹⁰⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2012, p. 55.

¹⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Estruturação e desenvolvimento da justiça do trabalho no Brasil. In:

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2012, p. 148.

Feitas essas considerações, salienta-se a necessidade de reconstrução da base do Direito Processual, especialmente na esfera trabalhista, com apoio na noção de efetividade. Jorge Luiz Souto Maior aponta as finalidades de tal reconstrução:

- a) vincular a validade da técnica processual pelos resultados positivos que possa produzir na realidade;
- b) reinterpretar os institutos processuais, com o propósito de recuperar a simplicidade e a celeridade objetivadas na fixação do procedimento;
- c) ampliar o acesso à justiça, eliminando as barreiras que o obstam;
- d) não perder de vista que as características especiais do direito material justificam a existência de procedimentos especiais;
- e) se utilize em larga escala da tutela antecipada;
- f) se inibam as chicanas processuais, ou pelo menos que se penalize, com litigância de má-fé, aqueles que assim agem no processo, valendo lembrar aqui outra observação de *Barbosa Moreira*, de que não são todos que militam na Justiça do Trabalho que querem a sua celeridade.¹⁰⁶

Das finalidades da reconstrução das bases do Direito Processual indicadas, todas são muito importantes, mas se destaca, aqui, aquela que diz respeito à instituição de procedimentos especiais para a tutela de direitos materiais especiais (tutela jurisdicional diferenciada). Transportando-se o debate para o âmbito trabalhista, afirma-se:

O Direito Material do Trabalho tem natureza bastante diversa dos outros ramos do Direito. Já se afirmou que “enquanto a igualdade é o ponto de partida do Direito Civil, ela é o ponto de chegada do Direito do Trabalho”. Com efeito, reconhecendo-se a hipossuficiência do empregado, a este é conferida uma superioridade jurídica visando à redução das desigualdades fáticas, socioeconômicas, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de seus dependentes e a uma distribuição mais equânime da riqueza e do poder na sociedade, essenciais ao regime democrático.¹⁰⁷

Ora, considerando-se a hipossuficiência do trabalhador e a natureza peculiar dos direitos trabalhistas (possuem caráter alimentar, destinando-se a assegurar a sobrevivência e a dignidade do trabalhador e de seus dependentes; possuem expressão patrimonial, mas também extrapatrimonial, ligando-se à dignidade da pessoa humana, à saúde e ao bem-estar; e possuem destaque no ordenamento jurídico enquanto direitos fundamentais), faz-se imprescindível o reconhecimento da necessidade de uma tutela jurisdicional diferenciada na esfera laboral.

¹⁰⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A efetividade do processo. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de direito do trabalho vol. IV: direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 49-50.

¹⁰⁷ PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos. Instrumentalismo substancial e tutela jurisdicional civil e trabalhista: uma abordagem histórico-jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 85-122, jan./jun. 2006, p. 102. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_73/Jose_Lorena.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2013.

Almejando uma adequada tutela jurisdicional (diferenciada) trabalhista, alguns doutrinadores entendem pela necessidade de edição de um Código de Processo do Trabalho no Brasil. Defende Carlos Henrique da Silva Zangrando:

O direito do trabalho e o direito processual do trabalho já se encontram efetivamente amadurecidos, requerendo, para sua final emancipação, ordenamentos jurídicos sistematizados, que cubram todo o espectro de suas incidências e regulem por inteiro, sem necessidade de recorrer a institutos jurídicos alienígenas.¹⁰⁸

Outros estudiosos entendem que, para que o processo e a jurisdição trabalhistas se tornem mais efetivos e concretizadores da Constituição, não se impõe uma ampla reforma da legislação. Sustenta Júlio César Bebber:

As normas existentes oferecem uma abertura tal que permitem mantê-lo [o Direito Processual do Trabalho] atualizado aos novos tempos pela simples mudança do pensamento e das atitudes. Basta rejeitar uma das patologias crônicas existentes: a aplicação das normas legais automática e acriticamente, como se a vida e as relações entre pessoas nunca inovassem.¹⁰⁹

O fato é que, embora a CLT preveja procedimentos distintos daqueles aplicáveis ao processo civil, muito ainda pode ser feito para que o processo e a jurisdição trabalhistas se tornem mais eficazes. Seja por meio da codificação, seja por meio da releitura (leitura adequada, conforme a Constituição) das normas existentes, o Direito Processual do Trabalho precisa se tornar instrumento efetivo de concretização dos direitos fundamentais trabalhistas e da própria Constituição. Felizmente, já se notam esforços de alguns doutrinadores e também de alguns operadores do direito nesse sentido.

3.3 O compromisso do juiz do trabalho com a efetivação do processo e da Constituição

Já se consolidou o entendimento de que, no Estado Social e Democrático de Direito, *“o cidadão não tem simples direito à técnica processual evidenciada na lei, mas direito a um determinado comportamento judicial que seja capaz de conformar a regra processual com as necessidades do direito material e dos casos concretos.”*¹¹⁰ O juiz deve compreender a lei a partir da Constituição, especialmente dos direitos fundamentais, e aplicar as regras

¹⁰⁸ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Processo do trabalho: moderna teoria geral do direito processual**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 83.

¹⁰⁹ BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 127.

¹¹⁰ MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 171.

processuais de acordo com as tutelas prometidas pelo direito substancial e com as particularidades de cada situação posta à apreciação do Judiciário.

Luiz Guilherme Marinoni explica que

[...] os direitos fundamentais materiais, além de servirem para iluminar a compreensão do juiz sobre o direito material, conferem à jurisdição o dever de protegê-los (ainda que o legislador tenha se omitido), ao passo que o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva incide sobre a atuação do juiz como “diretor do processo”, outorgando-lhe o dever de extrair das regras processuais a potencialidade necessária para dar efetividade a qualquer direito material (e não apenas aos direitos fundamentais materiais) e, ainda, a obrigação de suprir as lacunas que impedem que a tutela jurisdicional seja prestada de modo efetivo a qualquer espécie de direito.¹¹¹

Enfocando-se o processo do trabalho, deve-se admitir que o magistrado trabalhista tem a importante missão de conformar as regras processuais laborais com os princípios e valores consagrados pela Constituição de 1988. Nessa perspectiva, a jusfundamentalidade dos direitos materiais trabalhistas (inclusive daqueles previstos na legislação infraconstitucional), aliada à sua natureza alimentar e à hipossuficiência do trabalhador, fortalece o vínculo do juiz do trabalho com a efetividade do processo, principalmente ao se considerar que a função principal das normas processuais e da jurisdição é a realização da Constituição e dos direitos fundamentais.

Diante das características peculiares dos direitos materiais trabalhistas, é forçoso concluir que o juiz do trabalho, na sua atuação, não pode se limitar a observar o movimento das partes no processo e a proferir, no fim, uma decisão consoante a lei. Antes de tudo,

[...] o juiz precisa, para dar efetividade ao próprio direito social material, ser um colaborador das partes, agindo de forma ativa e até assistencial, para que, no processo, *“la vitoria sea de la parte que efectivamente tenga razón y no de aquella que sepa prevalecer em virtud de la própria mayor fuerza econômica o por la mayor habilidad propia o del próprio defensor”*.¹¹²

A postura proativa do juiz na condução do processo com vistas a lhe propiciar maior efetividade é o que se chama de “ativismo judicial”. O ativismo, além de aproximar a sociedade da atividade jurisdicional e de socializar o processo¹¹³, espelha o compromisso do

¹¹¹ MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo (curso de processo civil v. 1)**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 137.

¹¹² PISTORI, Gerson Lacerda; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Estudos para uma reforma do processo do trabalho (justificação legislativa). In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). **Fênix: por um novo processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 109.

¹¹³ PISTORI, Gerson Lacerda; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Estudos para uma reforma do processo do trabalho (justificação legislativa). In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). **Fênix: por um novo processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 109.

juiz com a concretização dos preceitos constitucionais, sendo correto afirmar que a atuação ativa/criativa é inerente à própria função jurisdicional no atual paradigma jurídico:

Quando o magistrado busca a concretização dos valores constitucionais, superando, algumas vezes, a própria regra normativa, diante das razões oriundas do caso concreto e dos valores constitucionais (que embasam o próprio enunciado normativo que esta sendo superado), o magistrado está nada mais nada menos do que promovendo a integridade da ordem constitucional e do próprio sistema normativo, proporcionando coerência sistêmica.¹¹⁴

Maria Cecília Máximo Teodoro defende o ativismo judicial na esfera trabalhista. Para a autora, os magistrados encontram o limite da sua atuação na fundamentação das decisões:

Existe a dificuldade de o Estado regrar, pela via legislativa tradicional, as relações sociais com as múltiplas facetas que ora se apresentam. Isso porque a sociedade hoje é complexa e está em ritmo de mudanças demasiadamente acelerado. Tal situação gera a necessidade de o juiz elaborar a norma e adaptar o ordenamento jurídico ao caso real, no momento de seu processamento judicial. De qualquer forma, esse importante encargo colocado nas mãos do juiz encontra limites sempre na necessária fundamentação das decisões. De fato, ao magistrado cabe atuar de maneira mais ativa, o que significa encontrar no ordenamento jurídico instrumentos válidos e legítimos que colaborem para seu maior contato com a realidade.¹¹⁵

Júlio César Bebber também defende o ativismo, salientando que “*o que legitima o poder jurisdicional é a eficiência, e não a legalidade.*”¹¹⁶ Ele explica que não se trata de conferir liberdade absoluta ao juiz, mas de lhe dar espaço para ser crítico e criativo, sendo a motivação das decisões o mecanismo de controle do arbítrio puro.¹¹⁷ O autor afirma que o juiz “*deve ser a voz, e não o eco*”, e, citando Sálvio de Figueiredo Teixeira:

Jurista do seu tempo, “deve viver com sua época, se não quiser que esta viva sem ele, na advertência de *Josserand*. Homem do seu tempo, não deve curvar-se às doutrinas de conveniências, ou a jurisprudência subserviente, mas revestir-se da coragem de preferir ‘ser justo, parecendo injusto, do que injusto para que sejam salvas as aparências’ (*Calamandrei*), mesmo que tenha que divergir do

¹¹⁴ ORLANDO, Marielen Paura; SOUZA, Tiago Clemente. Neoconstitucionalismo, a “virada hartiana” e o ativismo judicial: leitura a partir do atual paradigma jurídico. In: ADEODATO, João Maurício Leitão; BORGES, Alexandre Walmott; TOLEDO, Iara Rodrigues de (Coord.). **Hermenêutica**. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b0eb9a95e8b085e4>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

¹¹⁵ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011, p. 125-126.

¹¹⁶ BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 72.

¹¹⁷ BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 73.

entendimento predominante, procedendo como *bonus iudex*, ou seja, aquele que ‘adapta as normas às exigências da vida’¹¹⁸.

É interessante perceber que o ativismo judicial tem suas raízes na interpretação teleológica, sistemática e conforme a Constituição das normas. O juiz não pode adotar postura proativa sem ter como pano de fundo o ordenamento jurídico: se não se prender a alguma regra, o juiz deve se apegar a algum princípio (que também tem reconhecida a sua força normativa); para afastar a aplicação de alguma norma (regra ou princípio), deve se basear em outra; para suprir alguma lacuna – normativa, ontológica ou axiológica – deve se valer do que lhe é oferecido pelo direito; sempre tendo a máxima concretização da Constituição como fim último e a fundamentação das decisões como limite.

Nesse contexto, merecem evidência as “cláusulas gerais”, que são normas cujo conteúdo específico deve ser construído pelo magistrado no caso concreto por meio da aplicação e da interpretação do direito.¹¹⁹ Como bem explica Maria Cecília Máximo Teodoro, as cláusulas gerais estimulam e autorizam o magistrado a agir, dando-lhe um espaço de liberdade (embora permaneça vinculado à motivação das decisões), e objetivam o alcance do direito em sua concreção. Esse tipo de norma convida os magistrados ao ativismo, para não dizer que exige deles uma postura ativa (isso ocorre, por exemplo, com as normas constantes dos artigos 765¹²⁰ e 832, §1º¹²¹, da CLT).

Na mesma linha de raciocínio, importa frisar que o ordenamento jurídico autoriza o ativismo judicial sob a forma de atuação *ex officio* do juiz trabalhista na defesa do Direito do Trabalho. Jorge Luiz Souto Maior, ao tratar da possibilidade de condenação do agressor da ordem jurídica laboral ao pagamento de indenização por dano social, explica:

[...] a possibilidade de o juiz agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico foi agasalhada pelo direito processual e no que se refere ao respeito à regulamentação do Direito do Trabalho constitui até mesmo um dever, pois o não cumprimento convicto e inescusável dos preceitos trabalhistas fere o próprio pacto que se estabeleceu na formação do nosso Estado Democrático de

¹¹⁸ BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 82.

¹¹⁹ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011, p. 130.

¹²⁰ Artigo 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas. (BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.)

¹²¹ Artigo 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

[...] (BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.)

Direito Social, para fins de desenvolvimento do modelo capitalista em bases sustentáveis e com verdadeira responsabilidade social. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não foi alheia ao fenômeno, atribuindo ao juiz amplos poderes instrutórios (art. 765) e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade, conforme previsão dos arts. 8º e 766, não se esquecendo da perspectiva dos efeitos sociais, conforme regra do já citado art. 652, *d*.¹²²

É importante notar que o ativismo do juiz serve tanto ao aperfeiçoamento do procedimento (melhor condução do processo) quanto ao aperfeiçoamento das decisões (produção de decisões que consubstanciem máxima concretização do direito material e da Constituição). Além disso, pode-se concebê-lo como mecanismo desestimulador do descumprimento dos direitos trabalhistas: aqueles que descumprem as normas tendem a pensar duas vezes antes de fazê-lo ao saberem que, no Judiciário, não lidarão apenas com um trabalhador hipossuficiente, mas com um verdadeiro defensor da Constituição – o juiz do trabalho.

Enquanto a legislação processual trabalhista não passa por reformas tendentes à sua adaptação à contemporaneidade¹²³, com a previsão de mecanismos próprios e especiais capazes de propiciar a celeridade combinada com a efetividade do processo, o ativismo judicial faz as vezes de “atualizador”. Ainda que não sobrevenha novo diploma legal a regular o direito trabalhista, material e processual, o juiz ativo, intérprete do ordenamento, permanece vinculado ao direito e à justiça, como bem explica Márcio Túlio Viana:

Se a lei fere o Direito e a Justiça, é como se houvesse uma lacuna – que deve ser preenchida pelo intérprete. De todo modo, serão raras as vezes em que o juiz se verá obrigado a julgar contra a lei, e ainda mais raramente contra o sistema jurídico vigente, como um todo. É que, como se disse, são múltiplos os caminhos que as normas abrem ao intérprete; o direito é *obra aberta*, pronta a receber novos acabamentos.¹²⁴

Em tempos de inefetividade do direito material trabalhista e de crise da tutela jurisdicional laboral, o juiz do trabalho precisa se conscientizar da importância da sua função para a sociedade e para a realização do Estado Social e Democrático de Direito. Precisa ser

¹²² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A efetividade do processo. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de direito do trabalho vol. IV: direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 120.

¹²³ É perigoso contar com o Poder Legislativo, dados os interesses que podem estar envolvidos quando de uma reforma legislativa. Como a legislação trabalhista vigente pode ser adequada à contemporaneidade de forma satisfatória e segura por meio da atuação dos intérpretes e do ativismo judicial, defendemos que só seria bem-vinda uma reforma legislativa estudada e conduzida por quem efetivamente reconheça a necessidade de proteção da dignidade do trabalho e do trabalhador.

¹²⁴ VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996, p. 407.

proativo e superar ideias¹²⁵ que o fazem percorrer caminho inverso ao da efetividade do processo e da concretização dos direitos fundamentais trabalhistas. Precisa cumprir seu múnus sem se “esconder” atrás das regras do processo comum.

¹²⁵ “É importante, portanto, que os juízes abandonem a idéia de que os dados estatísticos são os que dão razão à sua existência. Os acordos, que eliminam processos e melhoram os dados estatísticos, mas que representam capitulação de direitos sociais, tidos como indisponíveis (irrenunciáveis), em nada enobrecem a Justiça, ainda mais quando se fazem, no caso do direito do trabalho, para pagamento de verbas rescisórias, ou sem reconhecimento de vínculo de emprego (notoriamente existente), ou ainda com a imoral e ilegal cláusula de quitação do extinto contrato de trabalho. Além de não homologarem estes acordos (que têm feito da Justiça do Trabalho uma extensão da atividade empresarial – a reclamação trabalhista até já se encontra devidamente equacionada nos custos operacionais da empresa), devem os juízes se valer, em grande escala, da tutela antecipada, para que o tempo do processo não penalize quem tem razão, e da inversão do ônus da prova, para que o acesso à ordem jurídica justa não seja negado. Na fase de execução, precisam abandonar o equivocado pressuposto jurídico de que a execução não pode causar prejuízo ao devedor, na medida em que a aplicação irrefletida deste entendimento tem causado, inversamente, de forma grotesca, um irrecuperável prejuízo ao credor de dívida de natureza alimentar.” (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Pai, afasta de mim esse cálice!. **Revista LTr**: Legislação do trabalho, v. 67, n. 12, p. 1424-1442, dez. 2003, p. 1441.)

4 EXTRA E ULTRAPETIÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

4.1 Breves considerações

Conforme anteriormente exposto, no Estado Social e Democrático de Direito, o processo e os magistrados assumem a importante missão de dar concretude aos direitos fundamentais e à própria Constituição. Na esfera trabalhista, o instrumentalismo processual e o ativismo judicial devem servir à efetivação dos direitos garantidores da dignidade do homem trabalhador e, assim, à realização dos valores pregados pela Carta de 1988.

O Direito Processual e a tutela jurisdicional precisam se tornar mais efetivos, de forma que, em tempos de reiterada inobservância das normas laborais, o processo e a jurisdição sejam verdadeiros meios de realização do direito material, não obstáculos¹²⁶ à referida realização. Nessa perspectiva, não se pode olvidar que os direitos trabalhistas merecem uma tutela jurisdicional que leve em conta a posição de fragilidade dos trabalhadores na relação com os empregadores, a natureza alimentar dos créditos e a conexão dos referidos direitos com a dignidade da pessoa humana (jusfundamentalidade).

Considerando-se as funções que o processo e a jurisdição laborais assumem no Estado Social e Democrático de Direito e, também, a necessidade de se aplicarem técnicas processuais e formas de tutela adequadas ao direito substancial trabalhista, revela-se importante o debate sobre um tema ainda pouco explorado pelos estudiosos brasileiros: o cabimento da extra e da ultrapetição no processo do trabalho, especialmente nos dissídios individuais.

Sabe-se que decisão *extra petita* é aquela que concede objeto diverso do que fora pedido ou que não corresponde, em seu provimento, à natureza (condenatória, declaratória ou constitutiva) da pretensão deduzida; já a *ultra petita* é aquela que concede quantia ou quantidade superior à pedida pela parte autora¹²⁷. A possibilidade de o magistrado proferir

¹²⁶ Obstáculos no sentido de servirem, por exemplo, à conversão de direitos em pecúnia, à realização de acordos incompatíveis com a gravidade das lesões aos direitos, ao desestímulo ao ajuizamento de demandas em razão da demora ou do medo de retaliações e, conseqüentemente, de servirem ao estímulo do descumprimento reiterado das normas trabalhistas.

¹²⁷ A doutrina e a jurisprudência por vezes confundem os conceitos de extra e ultrapetição. Como bem observa Manoela da Palma Coelho Germano Lourenção, é costumeiro o uso indiscriminado dos conceitos, que chegam a ser utilizados como sinônimos por alguns julgadores. (LOURENÇÃO, Manuela da Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho**. 2011. 168f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122012-163252/>>. Acesso em: 30 nov. 2013.) Neste estudo, os conceitos foram formulados com base nas considerações de Júlio César Bebbber sobre o princípio da congruência, apresentadas na obra: BEBBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011.

decisão *extra* ou *ultra petita* quando constatar que o direito do trabalhador extrapola ou ultrapassa o pedido formulado na demanda é medida que mescla o ativismo judicial com o instrumentalismo processual, em prol da valorização do Direito do Trabalho e do respeito aos direitos fundamentais trabalhistas e à Constituição.

Vários países possuem legislação que autoriza expressamente a *extra* e a *ultrapetição* no processo do trabalho em amplas hipóteses. Tal autorização decorre especialmente da posição privilegiada ocupada pelos direitos sociais nos respectivos ordenamentos jurídicos, da valorização do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da sobreposição da dignidade da pessoa humana – que é, ao mesmo tempo, o ponto de partida e de chegada do Direito do Trabalho – ao tecnicismo processual.

No Brasil, a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo laboral ainda não é admitida de maneira generalizada e inquestionável.

4.2 A experiência estrangeira

Diversos países possuem legislação que permite a *extra* e/ou a *ultrapetição* no processo do trabalho, prevendo alguns requisitos para a transposição, pelo juiz, dos limites do pedido formulado pelo trabalhador na petição inicial. É o que se demonstrará a seguir.

4.2.1 Argentina

Já em 1944, na Argentina, o artigo 90 do Decreto-Lei n. 32.347 autorizava a prolação de decisões *ultra petita*. Embora a primeira Lei de Procedimento Laboral da Província de Córdoba (Lei n. 4.163/1949) autorizasse a *extrapetição*, esta acabou sendo repudiada e hoje não é admitida no país.¹²⁸

Carlos Alberto Toselli, ao tratar da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* em matéria laboral na Argentina, ressalta que ela se funda no fato de o direito trabalhista avalizar o direito social, na natureza dos bens jurídicos que se encontram em jogo e devem ser protegidos, no caráter alimentar e assistencial dos créditos e na necessidade de o magistrado trabalhista assumir postura ativa na busca da verdade real.¹²⁹

¹²⁸ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Sistema processual do trabalho na Argentina. In: EÇA, Vítor Salino de Moura (Coord.). **Direito processual do trabalho globalizado: homenagem à professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012, p. 25.

¹²⁹ TOSELLI, Carlos Alberto. La congruencia en el proceso laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 42, p. 175-193, 2013, p. 193. Disponível em:

Manoel Carlos Toledo Filho, valendo-se dos ensinamentos do argentino Guillermo Snopek, explica que o objetivo do legislador ao autorizar a ultrapetição é claro: “*da mesma maneira que, na transação, a desconsideração de direitos reconhecidos pela legislação por conta de supostas e discutíveis limitações de ordem técnica implicaria desprestígio direto ao conteúdo da disposição de fundo*”, a norma deve impor ao magistrado a obrigação de acatar as disposições de preeminente observância das leis trabalhistas e de evitar que, por reclamações deficientes, ausência ou omissões da demanda, se vulnerem os princípios fundamentais de ordem pública que inspiram os respectivos preceitos.¹³⁰

A possibilidade de prolação de decisões *ultra petita* é orientação difundida na Argentina, apesar de haver controvérsias quanto ao cabimento da ultrapetição em instância recursal. Sobre a matéria, ressaltou o relator da Comissão de Processo Laboral no XXVI Congresso Nacional de Direito Processual, ocorrido no país em 2011:

Na realidade, o texto de alguns ordenamentos processuais nos coloca numa particular encruzilhada hermenêutica. Assim, o artigo 57¹³¹ da Lei 18.345 estabelece que “os tribunais” poderão decidir *ultra petita*, e, tratando-se de um sistema de dupla instância, resta claro que o legislador se referiu aos tribunais de “ambas” as instâncias. Em tempo, o artigo 98 do Código Processual Laboral de Santa Fé e o 85 do Código Processual Laboral de Corrientes estabelecem a faculdade “do juiz ou tribunal” de decidir *ultra petita*, numa clara referência a que a possibilidade recai tanto no juiz de primeira instância quanto no tribunal de apelação.

A questão se relaciona com o princípio da proibição da *reformatio in pejus*, que, como se sabe, impede o tribunal recursal de modificar o que foi concedido na decisão de primeira instância, piorando a situação jurídica do recorrente. Ou dito de outra forma, o princípio estabelece a impossibilidade de modificar a sentença em prejuízo do apelante, salvo – obviamente – se mediar também apelação da parte contrária e sobre a mesma questão.

Em síntese, uma vez que não é possível gerar possibilidades abstratas de análise, dado o grande número de situações práticas que pode ocorrer, a aplicação da faculdade de decidir *ultra petita* aparece bastante limitada pelos princípios próprios da segunda instância, não obstante, na origem técnica, o tribunal recursal possa aplicá-la de acordo com a lei. (Tradução nossa.)¹³²

<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1402934/Rev.42_art10/3559594b-e135-4489-b3c3-abb9162facee>. Acesso em: 5 jan. 2014.

¹³⁰ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Sistema processual do trabalho na Argentina. In: EÇA, Vítor Salino de Moura (Coord.). **Direito processual do trabalho globalizado: homenagem à professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012, p. 25.

¹³¹ O artigo correto é o 56, como se verá adiante.

¹³² En efecto, el texto de algunos ordenamientos procesales nos coloca en una particular encrucijada hermenéutica. Así, el artículo 57 [sic] de la ley 18.345 expresa que “los tribunales” podrán fallar “ultra petita”, y tratándose de un esquema de doble instancia, resulta claro que el legislador se refirió a los tribunales de “ambas” instancias. A su hora, el artículo 98 del Código Procesal Laboral de Santa Fe y el 85 del Código Procesal Laboral de Corrientes, establecen la facultad “del juez o tribunal” de fallar “ultra petita”, en una clara referencia a que la posibilidad recae tanto en el juez de primera instancia cuanto en el tribunal de apelación. La cuestión se relaciona con el principio de prohibición de la “reformatio in pejus” que, resulta sabido, impide al tribunal de alzada modificar lo otorgado en el fallo de primera instancia, empeorando la situación jurídica de quién hubo recurrido el pronunciamiento. O dicho de otra manera, el principio establece la imposibilidad de modificar la sentencia en perjuicio del apelante, salvo – claro está – que medie también apelación del contradictor y sobre la misma cuestión.

É importante registrar que a Constituição da Argentina estabelece que o trabalho, em suas diversas formas, será legalmente protegido e que as leis assegurarão aos trabalhadores condições dignas e equitativas de labor (artigo 14 bis¹³³). A proteção constitucional aos direitos trabalhistas e o reconhecimento da sua ligação com a dignidade da pessoa humana justificam o tratamento diferenciado que mencionados direitos recebem na esfera processual.

Veja-se a seguir a legislação processual laboral da Capital Federal e das vinte e três províncias da Argentina.

4.2.1.1 Capital (Cidade Autônoma de Buenos Aires)

Admitindo a ultrapetição, a Lei n. 18.345/1998 (Lei de Organização da Justiça Nacional do Trabalho da Capital Federal e Lei de Procedimento Laboral – texto ordenado pelo Decreto n. 106/1998) determina em seu artigo 56: *“Os tribunais poderão decidir ultra petita, suprindo a omissão do demandante. A sentença fixará os importes dos créditos sempre que sua existência estiver legalmente comprovada, mesmo que seu montante não esteja justificado.”* (Tradução nossa.)¹³⁴

Na Capital da Argentina, a quantidade ou o valor dos créditos devem ser fixados pelo magistrado sempre que tais créditos estiverem previstos em lei, mesmo que o valor correto não tenha sido apontado pelo demandante. Assim, a quantidade e o valor da condenação devem ser adequados às disposições legais, independentemente do montante indicado pela parte autora na petição inicial.

En definitiva, dado que no resulta posible generar em abstracto posibilidades de análisis, dada la gran cantidad de situaciones prácticas que pueden presentarse, la aplicación de la facultad de fallar “ultra petita” aparece absolutamente limitada por los principios propios de la segunda instancia, sin perjuicio de que, en el supuesto de procedencia técnica, el tribunal de alzada lo aplique conforme a derecho. (VITANTONIO, Nicolás J. R.. La flexibilización del principio de congruencia y la facultad de fallar “ultra” y “extra petita” del juez laboral. In: CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL, 26, 2011, Santa Fe, Argentina. **Ponencia general de la comisión de procesal laboral**. Santa Fe: Asociación Argentina de Derecho Procesal, 2011, p. 60. Disponível em: <http://www.aadproc.org.ar/pdfs/Ponencias/Procesal_Laboral_Vitantonio.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2013.)

¹³³ Artículo 14 bis – El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. [...] (ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina** (1994). Disponível em: <<http://www.infojus.gov.ar/legislacion/constitucion-nacional-1994.htm?2>>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹³⁴ Artículo 56 – Los tribunales podrán fallar ultra petita, supliendo la omisión del demandante. La sentencia fijará los importes de los créditos siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto. (BUENOS AIRES (Cidade). **Ley n. 18.324, de 26 de enero de 1998 (Ley de Organización de la Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal y Ley de Procedimiento Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-nacional-18345-ley_organizacion_justicia_nacional.htm?5>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

4.2.1.2 Província de Buenos Aires

Permitindo que o magistrado condene em quantidades e valores superiores aos demandados, a alínea “e” do artigo 44 da Lei n. 11.653/1995 dispõe: “*A sentencia será proferida dentro dos vinte (20) dias da data do julgamento. Para fixar as quantidades devidas, poderá desconsiderar o reivindicado pelas partes.*” (Tradução nossa.)¹³⁵

Também na Província de Buenos Aires a fixação da quantidade e do valor dos créditos reconhecidos na demanda trabalhista independe da reivindicação das partes.

4.2.1.3 Província de Catamarca

A Lei n. 4.799/1994 (Lei de Organização da Justiça Provincial do Trabalho), por meio do seu artigo 49, autoriza a prolação de decisões *ultra petita*: “*Os Tribunais poderão decidir ultra petita, suprimindo a omissão do demandante. A sentencia fixará os importes dos créditos, sempre que sua existência estiver legalmente comprovada ou seu montante estiver justificado.*” (Tradução nossa.)¹³⁶

Na Província de Catamarca, a quantidade e o valor da condenação devem ser adequados à legislação, independentemente do montante pleiteado pela parte autora.

4.2.1.4 Província de Córdoba

O artigo 63 da Lei n. 7.987/1990 (Código Processual do Trabalho), autorizando a ultrapetição, estabelece: “*A sentencia poderá ser proferida ultra petita, devendo se ajustar às disposiciones legales em vigor.*” (Tradução nossa.)¹³⁷

¹³⁵ Artículo 44 – [...] e) La sentencia se dictará dentro de los veinte (20) días de la fecha del veredicto. Para fijar las cantidades que se adeuden, podrá prescindirse de lo reclamado por las partes. (BUENOS AIRES. **Ley n. 11.653, de 29 de junio de 1995 (Ley de Organización y Funcionamiento de los Tribunales del Trabajo)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-buenos_aires-11653-organizacion_funcionamiento_tribunales_trabajo.htm?7>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹³⁶ Artículo 49 – Facultades em materia de sentencia: Los Tribunales podrán fallar ultra petita, supliendo la omisión del demandante. La sentencia fijará los importes de los créditos, siempre que su existencia esté legalmente comprobada o resultare justificado su monto. (CATAMARCA. **Ley n. 4.799, de 29 de julio de 1994 (Ley de Organización de la Justicia Provincial del Trabajo)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-catamarca-4799-ley_organizacion_justicia_provincial.htm?9>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹³⁷ Artículo 63 – [...] La sentencia podrá ser dictada "ultra petita", debiendo ajustarse a las disposiciones legales en vigor. (CÓRDOBA. **Ley n. 7.987, de 13 de noviembre de 1990 (Código Procesal de Trabajo)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo_procesal_trabajo.htm?11>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

Manoel Carlos Toledo Filho destaca que houve, de certo modo, retrocesso, pois a primeira Lei de Procedimento Laboral da Província de Córdoba (Lei n. 4.163/1949) admitia decisões *extra petita*. A modificação do entendimento veio a atender a reclamo de alguns doutrinadores e julgadores que sustentavam que a extrapetição implicava vulneração do direito de defesa.¹³⁸

4.2.1.5 Província de Corrientes

O artigo 85 da Lei n. 3.540/1980 (Código de Procedimento Laboral) admite a ultrapetição: “*O Juez ou Tribunal podrá proferir sentencia ultra petita, sobre as questões que tiverem sido matéria de litigio.*” (Tradução nossa.)¹³⁹

Na Província de Corrientes, o magistrado pode ultrapassar os limites do pedido autoral se o objeto da condenação houver sido debatido em juízo.

4.2.1.6 Província de Chaco

A Lei n. 4.063/1994 (Lei de Organização da Justiça do Trabalho e Procedimento Laboral), admitindo decisões *ultra petita* em matéria trabalhista, dispõe em seu artigo 53: “*Os tribunais podrán decidir ultra petita, suprimiendo a omisión del autor a respeito da quantidade dos créditos reivindicados. A sentencia fijará los importes de los créditos siempre que su existencia estiver legalmente comprobada, mesmo que seu montante não esteja justificado.*” (Tradução nossa.)¹⁴⁰

Também na Província de Chaco, a quantidade ou o valor dos créditos devem ser fixados pelo magistrado sempre que estes estiverem previstos em lei. A quantidade e o valor da condenação devem ser adequados às disposições legais, independentemente da indicação feita pelo demandante na peça de ingresso.

¹³⁸ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Sistema processual do trabalho na Argentina. In: EÇA, Vítor Salino de Moura (Coord.). **Direito processual do trabalho globalizado: homenagem à professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012, p. 25.

¹³⁹ Artículo 85 – Sentencia ultra petita. El Juez o Tribunal podrá dictar sentencia ultra petita, sobre las cuestiones que han sido materia de litigio. (CORRIENTES. **Ley n. 3.540, de 17 de marzo de 1980 (Código de Procedimiento Laboral)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-corrientes-3540-codigo_procedimiento_laboral.htm?13>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁴⁰ Artículo 53 – Los tribunales podrán fallar ultra petita, supliendo la omisión del demandante respecto a la cuantía de los créditos demandados. La sentencia fijará los importes de los créditos siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto. (CHACO. **Ley n. 4.063, de 31 de agosto de 1994 (Ley de Organización de la Justicia del Trabajo y Procedimiento Laboral)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-chaco-4063-ley_organizacion_justicia_trabajo.htm?15>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

4.2.1.7 Província de Chubut

Autorizando a prolação de decisões *ultra petita*, estabelece o artigo 68 da Lei XIV - n. 1/2010 (Código de Procedimentos do Trabalho – antiga Lei n. 69): “*Suprindo a omissão ou erro do demandante, é facultado ao Juiz sentenciar ultra petita.*” (Tradução nossa.)¹⁴¹

O magistrado, na Província de Chubut, pode ultrapassar os limites do pedido constante na petição inicial, adequando a condenação às disposições legais, quando houver omissão ou erro da parte autora.

4.2.1.8 Província de Entre Ríos

O artigo 102º da Lei n. 5.315/1973 (Código Processual Laboral) admite a ultrapetição ao dispor: “*A sentença será proferida no prazo de trinta dias e conterà: [...] d) a decisão expressa, positiva e precisa de acordo com as pretensões deduzidas, podendo ser ultra petita em relação às quantidades devidas, determinando o importe do que se reivindica e das costas.*” (Tradução nossa.)¹⁴²

Na Província de Entre Ríos, a decisão deve ser adequada aos pedidos formulados na demanda, mas pode ultrapassar as quantidades e os valores reivindicados pelo autor.

4.2.1.9 Província de Formosa

O artigo 67º da Lei n. 639/1986 (Código de Procedimento do Trabalho – com as modificações promovidas pela Lei n. 866/1989) admite decisões *ultra petita*: “*Dentro dos trinta dias contados da realização da audiência de vista de causa, o Tribunal proferirá sentença. [...] Para fixar as quantidades devidas poderá prescindir do reclamado pelas partes.*” (Tradução nossa.)¹⁴³

¹⁴¹ Artículo 68 – Supliendo la omisión o error del demandante, el Juez estará facultada para sentenciar "ultra petita". (CHUBUT. **Ley XIV – n. 1, de 6 de mayo de 2010 (Código de Procedimientos del Trabajo)**). Disponível em: <<http://argentina.justia.com/provinciales/chubut/codigos/ley-xiv-no-1/gdoc/>>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁴² Artículo 102º – La sentencia se dictará en el plazo de treinta días y contendrá: [...] d) la decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas, pudiendo fallar "ultra petita" respecto a las cantidades que se adeuden, determinando el monto de lo que se reclame y las costas. (ENTRE RÍOS. **Ley n. 5.315, de 16 de abril de 1973 (Código Procesal Laboral de La Provincia de Entre Ríos)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-entre_rios-5315-codigo_procesal_laboral_provincia.htm?36>. Acesso em: 7 jan 2014.)

¹⁴³ Artículo 67º – Dentro de los treinta (30) días de realizada la audiencia de vista de causa, el Tribunal dictará sentencia. [...] Para fijar las cantidades que se adeuden podrá prescindir de lo reclamado por las partes.

Para a fixação da quantidade e do valor da condenação, o magistrado não precisará se ater ao montante pleiteado pelo trabalhador na Província de Formosa.

4.2.1.10 Província de Jujuy

O artigo 94° da Lei n. 1.938/1949 (Código Processual do Trabalho), admitindo a ultrapetição, dispõe: “*Para fixar o montante da condenação, o Tribunal deve desconsiderar o reivindicado pelas partes, ajustando-se às disposições das leis vigentes.*” (Tradução nossa.)¹⁴⁴

Note-se que, na Província de Jujuy, o montante da condenação deve ser adequado às disposições legais, independentemente do que pleiteia o demandante.

4.2.1.11 Província de La Pampa

Estabelece o artigo 59 da Norma Jurídica de Fato n. 986/1980 (Lei de Procedimento Laboral), autorizando a prolação de decisões *ultra petita*: “*A sentença poderá fixar um montante condenatório superior ao pedido suprindo a omissão do autor. Fixará as quantidades dos créditos cuja existência estiver legalmente comprovada, mesmo que seu montante não esteja justificado. [...]*” (Tradução nossa.)¹⁴⁵

Na Província de La Pampa, a condenação deve ser adequada às disposições legais, independentemente das quantidades ou dos valores indicados pelo trabalhador.

4.2.1.12 Província de La Rioja

A Lei n. 1.575/1950 (Código Processual Civil e Comercial), aplicável ao processo trabalhista por força do artigo 15° da Lei n. 5.764/1992 (Lei de Organização dos Tribunais do

(FORMOSA. **Ley n. 639, de 1986 (Código de Procedimiento del Trabajo)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-formosa-639-codigo_procedimientos_trabajo.htm?39>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁴⁴ Artículo 94° – Monto de la condena. Para fijar el monto de la condena, el Tribunal debe prescindir de lo reclamado por las partes, ajustándose a las disposiciones de las leyes vigentes. (JUJUY. **Ley n. 1.938, de 5 de abril de 1949 (Código Procesal del Trabajo de Jujuy)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-jujuy-1938-codigo_procesal_trabajo_jujuy.htm?41>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁴⁵ Artículo 59 – La sentencia podrá fijar un monto condenatorio superior al reclamado supliendo la omisión del demandante. Fijará los importes de los créditos cuya existencia esté legalmente comprobada, aunque no resulte justificado su monto. [...] (LA PAMPA. **Norma Jurídica de Fato n. 968, de 22 de febrero de 1980 (Ley de Procedimiento Laboral)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-la_pampa-986-ley_procedimiento_laboral.htm?43>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

Trabajo), dispõe em seu artigo 377, admitindo a ultrapetição: “*A sentencia será proferida em conformidad com o provado nos autos, podendo o tribunal se pronunciar a favor do obreiro de forma ultra petita, com relação aos itens reclamados na demanda. [...]*” (Tradução nossa.)¹⁴⁶

Para a fixação dos valores e quantidades devidos ao trabalhador, na Província de La Rioja o magistrado deve observar as provas produzidas, sem se limitar ao que foi pedido.

4.2.1.13 Província de Mendoza

Estabelece o artigo 77 da Lei n. 2.144/1952, autorizando a prolação de decisões *ultra petita*: “*Compete ao tribunal qualificar a relação substancial da lide e determinar as normas que a regem. Ao aplicar o direito pode desconsiderar ou contrariar a opinião jurídica expressa pelas partes, tendo faculdade de decidir ultra petita.*” (Tradução nossa.)¹⁴⁷

O magistrado da Província de Mendoza, ao proferir a decisão, não está limitado pelas reivindicações das partes, podendo se valer da ultrapetição para adequar a condenação ao direito.

4.2.1.14 Província de Misiones

Autorizando a ultrapetição em matéria trabalhista na Província de Misiones, a Lei XIII - n. 1/2009 (Código de Procedimento Laboral) dispõe em seu artigo 37: “*Os Tribunais poderão decidir ultra petita, suprimindo a omissão do autor. A sentencia fixará os importes dos créditos, sempre que sua existência estiver legalmente comprovada, mesmo que seu montante não esteja justificado.*” (Tradução nossa.)¹⁴⁸

¹⁴⁶ Artículo 377 – Sentencia. Recursos. (Conforme Ley 3.659). La sentencia se dictará de conformidad a lo probado en autos, pudiendo el tribunal pronunciarse a favor del obrero en forma "ultra petita", respecto a los rubros reclamados en la demanda. [...] (LA RIOJA. **Ley n. 1.575, de 29 de septiembre de 1950 (Código Procesal Civil y Comercial de La Rioja)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-la_rioja-1575-codigo_procesal_civil_comercial.htm?48#ILIBRO TERCERO LOS PROCESOS EN PARTICULAR-IV-1 JUICIO LABORAL-0377>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁴⁷ Artículo 77 – Corresponde al tribunal calificar la relación substancial de la litis y determinar las normas que la rigen. Al aplicar el derecho puede prescindir o estar en contra de la opinión jurídica expresada por las partes, teniendo facultad para resolver ultra petita. (MENDOZA. **Ley n. 2.144, de 23 de diciembre de 1952 (Reglas del Proceso Laboral)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-mendoza-2144-reglas_proceso_laboral.htm?50>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁴⁸ Artículo 37 – Los Tribunales podrán fallar ultra petita, supliendo la omisión del demandante. La sentencia fijará los importes de los créditos, siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto. (MISIONES. **Ley XIII – n. 1, de 3 de diciembre de 2009 (Código de Procedimiento Laboral de Misiones)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-misiones-xiii1-codigo_procedimiento_laboral_misiones.htm?54>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

4.2.1.15 Província de Neuquén

A Lei n. 921/1975 (Lei de Procedimento Laboral), ao tratar da sentença, admite a ultrapetição em seu artigo 40: “*O pronunciamento deberá se ajustar ao alegado e provado, mas o montante da condenação poderá ser maior do que o reivindicado, quando assim corresponder à correta aplicação do direito e dos cálculos aritméticos. [...]*” (Tradução nossa.)¹⁴⁹

Na Província de Neuquén, a decisão tem compromisso com o direito material e com os cálculos, não com o valor e com a quantidade apontados pelo demandante.

4.2.1.16 Província de Río Negro

A Lei n. 1.504/2007, em seu artigo 53, dispõe:

Artigo 53 – Sentença. Forma e Conteúdo. [...] A sentença será proferida por escrito e indicará local e data, o nome das partes e dos representantes se for o caso. Em seguida será observada a seguinte ordem: [...] 3. Ditará resolução expressa, positiva e precisa de acordo com as pretensões deduzidas. Contudo para fixar as quantidades devidas poderá desconsiderar o reivindicado pelas partes. [...] (Tradução nossa.)¹⁵⁰

A decisão deve se adequar ao pedido do demandante quanto ao objeto, não quanto à quantidade ou valor, na Província de Río Negro.

4.2.1.17 Província de Salta

O artigo 55 da Lei n. 5.298/1978 (Código Processual Laboral) estabelece:

Artigo 55 – Sentença. A sentença definitiva de primeira instância será proferida por escrito e conterá: [...] c) A decisão expressa, positiva e precisa, de acordo com as pretensões deduzidas, podendo ser *ultra petita* em relação às quantidades devidas. A

¹⁴⁹ Artículo 40 – [...] El pronunciamiento deberá ajustarse a lo alegado y probado, pero el monto de la condena podrá ser mayor que el reclamado, cuando así corresponda a la correcta aplicación del derecho y de los cálculos aritméticos. [...] (NEUQUÉN. **Ley n. 921, de 30 de octubre de 1975 (Ley de Procedimiento Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-neuquen-921-ley_procedimiento_laboral.htm?61>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁵⁰ Artículo 53 – Sentencia. Forma y Contenido. [...] La sentencia se dictará por escrito e indicará lugar y fecha, el nombre de las partes y el de los representantes en su caso. Luego se observará el orden siguiente: [...] 3) Dictará resolución expresa, positiva y precisa conforme a las acciones deducidas. Sin embargo para fijar las cantidades que se adeudan, podrá prescindirse de lo reclamado por las partes. [...] (RÍO NEGRO. **Ley n. 1.504, de 29 de noviembre de 2007 (Procedimiento Laboral en la Provincia)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-rio_negro-p1504-p_procedimiento_laboral_en.htm?63>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

decisão poderá resolver mérito dos fatos constitutivos, modificativos e extintivos, ocorridos durante o trâmite do processo e devidamente provados, mesmo que não tenham sido oportunamente invocados como fatos novos; [...] (Tradução nossa.)¹⁵¹

O dispositivo¹⁵² admite a ultrapetição e, ao que parece, acaba por autorizar relativamente a extrapetição na Província de Salta ao permitir que o magistrado resolva o mérito de questões ocorridas durante o trâmite do processo, devidamente provadas, mesmo que não tenham sido expressamente invocadas como fatos novos.

4.2.1.18 Província de San Juan

Autorizando a prolação de decisão *ultra petita* sobre fatos debatidos nos autos na Província de San Juan, determina o artigo 124 da Lei n. 5.732/1987 (Código de Procedimento Laboral) ao tratar da atividade do juiz: “*Poderá sentenciar ultra petita somente sobre as questões que tiverem sido matéria de litígio.*” (Tradução nossa.)¹⁵³

4.2.1.19 Província de San Luis

A Lei n. 711/2010 (Código de Procedimento Laboral), em seu artigo 110, autoriza a ultrapetição na Província de San Luis: “*Para fixar o valor da condenação o juiz poderá desconsiderar o afirmado pelas partes, ajustando-se às disposições das leis vigentes e ao que decorrer das provas produzidas.*” (Tradução nossa.)¹⁵⁴

Na fixação do montante da condenação, a decisão do magistrado deve ser norteada pela legislação e pelas provas produzidas, não pelas afirmações das partes.

¹⁵¹ Artículo 55 – Sentencia. La sentencia definitiva de primera instancia se dictará por escrito y contendrá: [...] c) La decisión expresa, positiva y precisa, con arreglo a las acciones deducidas, pudiendo fallar "ultra petita" respecto de las cantidades que se adeuden. La sentencia podrá hacer mérito de los hechos constitutivos, modificatorios y extintivos, producidos durante la sustanciación del juicio y debidamente probados, aunque no hubiesen sido invocados oportunamente como hechos nuevos; [...] (SALTA. **Ley n. 5.298, de 3 de julio de 1978 (Ley de Organización de la Justicia del Trabajo – Código Procesal Laboral de Salta)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-salta-5298-ley_organizacion_justicia_trabajo.htm?65>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁵² A parte final do dispositivo tem redação semelhante à do artigo 462 do CPC, o qual pode ser interpretado como se também autorizasse, ainda que relativamente, a extrapetição no processo civil brasileiro.

¹⁵³ Artículo 124 – [...] Podrá sentenciar "ultra petita" solamente sobre las cuestiones que han sido materia de litigio. (SAN JUAN. **Ley n. 5.732, de 13 de agosto de 1987 (Código de Procedimiento Laboral)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-san_juan-5732-codigo_procedimiento_laboral.htm?67>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁵⁴ Artículo 110 – Para fijar el monto de la condena el Juez podrá prescindir de lo afirmado por las partes, ajustándose a las disposiciones de las leyes vigentes y a lo que surja de las pruebas producidas. (SAN LUIS. **Ley n. 711/2010, de 19 de mayo de 2010 (Código de Procedimiento Laboral)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-san_luis-711-reforma_codigo_procesal_laboral.htm?70>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

4.2.1.20 Província de Santa Cruz

A Lei n. 1.444/1982, em seu artigo 40º, admite a ultrapetição no processo laboral na Província de Santa Cruz: “*Os tribunais poderão decidir ultra petita suprimindo a omissão do autor. A sentença fixará os importes dos créditos sempre que sua existência estiver legalmente comprovada, mesmo que seu montante não esteja justificado.*” (Tradução nossa.)¹⁵⁵

4.2.1.21 Província de Santa Fé

Na Província de Santa Fé, admite-se a ultrapetição sobre matérias discutidas na demanda, nos termos do artigo 98 da Lei n. 7.945/1976 (Código Processual do Trabalho): “*O juiz ou tribunal poderá sentenciar ultra petita, sobre as questões que tiverem sido matéria de litígio.*” (Tradução nossa.)¹⁵⁶

4.2.1.22 Província de Santiago del Estero

O artigo 101 da Lei n. 7.049/2011 determina: “*Nas pretensões deduzidas, o juiz ou tribunal poderão decidir ultra petita a respeito dos importes dos créditos devidos, sempre que sua existência estiver legalmente comprovada, mesmo que seu montante não esteja justificado.*” (Tradução nossa.)¹⁵⁷

A autorização para julgamento *ultra petita* é orientação que se prolonga no tempo, renovando-se em legislações mais recentes. O artigo 119 da Lei n. 2.415/1953, vigente até 01/01/2013, também autorizava a ultrapetição na Província de Santiago del Estero.

¹⁵⁵ Artículo 40º – Facultades en materia de sentencias. Los tribunales podrán fallar "ultra petita" supliendo la omisión del demandante. La sentencia fijará los importes de los créditos siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultase justificado su monto. (SANTA CRUZ. **Ley n. 1.444, de 5 de marzo de 1982 (Juicios em Materia Laboral)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-santa_cruz-1444-juicios_en_materia_laboral.htm?72>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁵⁶ Artículo 98 – El juez o tribunal podrá sentenciar ultra petita, sobre las cuestiones que han sido materia de litigio. (SANTA FÉ. **Ley n. 7.945, de 1 de diciembre de 1976 (Código Procesal del Trabajo)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-santa_fe-7945-codigo_procesal_laboral.htm?74>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁵⁷ Artículo 101 – Facultades em materia de sentencias. En las acciones deducidas, el Juez o Tribunal podrá fallar ultra petita respecto de los importes de los créditos que se adeuden, siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto. (SANTIAGO DEL ESTERO. **Ley n. 7.049, de 13 de diciembre de 2011 (Código de Procedimiento Laboral de Santiago del Estero)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-santiago_del_estero-7049-codigo_procedimiento_laboral_santiago.htm?76>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

4.2.1.23 Província de Tierra del Fuego

O artigo 646 da Lei n. 147/1994 (Código Processual Civil, Comercial, Laboral, Rural e Minerário), vedando a extrapetição e admitindo decisões *ultra petita* na Província de Tierra del Fuego, dispõe: “*Na sentença decidir-se-á de acordo com o provado nos autos, podendo o tribunal se pronunciar em favor do trabalhador de forma ultra petita, mas não poderá incluir itens não reclamados no processo. [...]*” (Tradução nossa.)¹⁵⁸

4.2.1.24 Província de Tucumán

Autorizando a ultrapetição na Província de Tucumán, o artigo 47 da Lei n. 6.204/1991 (Código Processual Laboral) estabelece: “*Nos procesos trabajistas o juez ou o tribunal estão autorizados a decidir ultra petita, em conformidade com as pretensões deduzidas e de acordo com a forma como se travou a lide.*” (Tradução nossa.)¹⁵⁹

4.2.2 *Bolívia*

O artigo 202º do Decreto-Lei n. 16.896/1979 (Código Processual do Trabalho) determina:

Artigo 202º – A sentença recairá sobre todos os pontos discutidos na lide e constará de uma parte preambular e outra dispositiva, e será proferida conforme as regras seguintes: [...] c) A parte dispositiva também compreenderá aquilo que o trabalhador não tiver pleiteado na demanda e que no curso do processo tiver se evidenciado e houver conexão. (Tradução nossa.)¹⁶⁰

¹⁵⁸ Artículo 646 – Sentencia. Recursos. En la sentencia se resolverá de conformidad a lo probado en autos, pudiendo el Tribunal pronunciarse a favor del trabajador en forma ultra petita, pero no podrá comprender rubros no reclamados en la demanda.[...] (TIERRA DEL FUEGO. **Ley n. 147, de 1 de julio de 1994 (Código Procesal Civil, Comercial, Laboral, Rural y Minero)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-tierra_del_fuego-147-codigo_procesal_civil_comercial.htm?84>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁵⁹ Artículo 47 – Ultra Petita. En los procesos laborales el Juez o el tribunal están facultados para resolver ultra petita, de conformidad con las acciones promovidas y de acuerdo a la forma en que se trabó la litis. (TUCUMÁN. **Ley n. 6.204, de 1 de agosto de 1991 (Código Procesal Laboral de La Provincia de Tucumán)**). Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-tucuman-6204-codigo_procesal_laboral_provincia.htm?86>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁶⁰ Artículo 202º – La sentencia recaerá sobre todos los puntos litigados y constará de una parte considerativa y otra resolutive, y se dictará conforme a las reglas siguientes: [...] c) La parte resolutive también comprenderá aquello que el trabajador hubiese omitido reclamar en la demanda y que en el curso del proceso se hubiera evidenciado y tenga conexitud. (BOLÍVIA. **Decreto Ley n. 16.896, de 25 de julio de 1979 (Código Procesal del Trabajo)**). Disponível em: <<http://bolivia.infoleyes.com/shownorm.php?id=814>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

Na Bolívia, a decisão também deve contemplar direitos não pleiteados pelo trabalhador, mas evidenciados no curso do processo e ligados às matérias debatidas na demanda. Admite-se, assim, além da ultrapetição, a prolação de decisão *extra petita*.

Frisa-se que a Constituição da Bolívia estabelece que toda pessoa tem direito ao trabalho digno, com remuneração ou salário que assegure para si e para sua família uma existência digna (artigo 46, I, 1). Também anuncia a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a nulidade das convenções contrárias ou tendentes a burlar seus efeitos; e estabelece que as disposições sociais e trabalhistas são de cumprimento obrigatório e que as normais laborais serão interpretadas e aplicadas sob a ótica dos princípios da proteção, da primazia da relação laboral, da continuidade e estabilidade trabalhista, da não discriminação e da inversão do ônus da prova em favor do trabalhador (artigo 48, I, II e III).¹⁶¹

4.2.3 Colômbia

Dispõe o artigo 50 do Código Processual do Trabalho da Colômbia (Decreto-Lei n. 2.158/1948, adotado pelo Decreto n. 4.133/1948 como legislação permanente):

Artigo 50 – *Extra e ultra petita*. O juiz de primeira instância poderá ordenar o pagamento de salários, benefícios ou indenizações distintos dos pedidos, quando os fatos que os originaram tiverem sido discutidos em juízo e estiverem devidamente provados, ou condenar ao pagamento de quantias superiores às demandadas a mesmo título, quando estas se revelarem inferiores às que correspondem ao trabalhador, de acordo com a lei, e sempre que não tiverem sido quitadas. (Tradução nossa.)¹⁶²

¹⁶¹ Artículo 46 –

I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. [...]

Artículo 48 –

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

[...] (BOLÍVIA. **Constitución Política del Estado** (2009). Disponível em:

<<http://bolivia.infoleyes.com/shownorm.php?id=469>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁶² Artículo 50 – *Extra y ultra petita*. El juez (de primera instancia) podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas. (COLÔMBIA. **Decreto Ley n.2.159, de 24 de junio de 1948 (Código Procesal del Trabajo)**. Disponível em:

<<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5259>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

Verifica-se que o legislador colombiano permitiu a prolação de decisão *extra petita*, desde que os fatos que justifiquem referida decisão tenham sido debatidos e provados nos autos do processo; e *ultra petita*, desde que a lei preveja quantidade ou valor superiores aos pedidos.

Sobre o tema, esclareceu a Corte Constitucional da Colômbia por meio da sentença C-662, de 12/11/1998:

O exercício da mencionada faculdade que têm os juízes trabalhistas de primeira instância não é absoluto, pois possui como limite o cumprimento das seguintes condições: i.) que os fatos em que se sustenta tenham sido debatidos dentro do processo com a plenitude das formas legais e ii.) que os mesmos estejam devidamente provados; e, ademais, iii.) que a respectiva decisão seja revisada pelo superior, em segunda instância, que pode confirmar uma decisão *extra petita* de primeira instância, se ela for correta, ou cassá-la caso contrário, ou reformá-la se o equívoco do inferior assim o impuser, decisão que não pode ser aumentada, já que, do contrário, seria superar o exercício da faculdade, levá-la mais além de onde a exercitou o *a quo* e isso não é permitido ao *ad quem*, nem tampouco agravá-la em razão do princípio processual da não *reformatio in pejus*, garantia constitucional que faz parte do direito fundamental ao devido processo (C.P. arts. 29 e 31). (Tradução nossa.)¹⁶³

É de se destacar que a expressão “de primeira instância”, contida no artigo 50 do Código Processual do Trabalho, foi declarada inexecutável pela Corte Constitucional por meio da sentença C-662, de 12/11/1998, para que os juízes de instância única (que têm competência fixada em razão do valor da causa) também pudessem proferir decisão *extra* e *ultra petita*. Ressalta-se que, como consta do trecho da sentença anteriormente transcrito, não se admitem, na Colômbia, *extra* e *ultrapetição* em segunda instância.

O autor colombiano Jorge Ortega Torres, citado por Manoel Carlos Toledo Filho, assinala que o poder de decidir além daquilo que na demanda se postula é uma consequência lógica e necessária do caráter especial que flui de toda a legislação trabalhista.¹⁶⁴

¹⁶³ El ejercicio de la mencionada potestad que tienen los jueces laborales de primera instancia no es absoluto, pues presenta como límites el cumplimiento de las siguientes condiciones: **i.)** que los hechos en que se sustenta se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y **ii.)** que los mismos estén debidamente probados; y, además, **iii.)** que el respectivo fallo sea revisado por el superior, en una segunda instancia, quien “puede de confirmar una decisión *extra petita* de la primera instancia, si ella es acertada, o revocarla en caso contrario, o modificarla reduciéndola si el error del inferior así lo impone, decisión que no puede ser aumentada ya que, de lo contrario, sería “superar el ejercicio de la facultad, llevarla más allá de donde la ejercitó el *a quo* y esto no le está permitido al *ad quem*”, ni tampoco agravarla en vigencia del principio procesal de la *noreformatio in pejus*, garantía constitucional que hace parte del derecho fundamental al debido proceso (C.P., arts. 29 y 31). (COLÔMBIA. Corte Constitucional. **Sentencia C-662/98**. Disponível em: <<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1998/C-662-98.htm>>. Acesso em: 17 jul. 2013.)

¹⁶⁴ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito processual do trabalho: visão latino-americana. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de direito do trabalho v. IV: direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 205.

Vale salientar que a Constituição estabelece que a Colômbia é um Estado Social de Direito, fundado no respeito à dignidade humana e no trabalho (artigo 1º). Também estabelece que o trabalho é um direito e uma obrigação social e goza, em todas as suas modalidades, de proteção especial do Estado e que toda pessoa tem direito a um trabalho em condições dignas e justas (artigo 25).¹⁶⁵

4.2.4 Cuba

O artigo 714 da Lei n. 7/1977 (Lei de Procedimento Civil, Administrativo e Trabalhista) autoriza a extra e a ultrapetição em Cuba, desde que as matérias objeto da condenação se liguem às questões invocadas na demanda e que haja conformidade com a legislação:

Artigo 714 – Ao proferir a sentença, o Tribunal decidirá a totalidade das questões suscitadas pelas partes ou pelos terceiros que houverem intervindo no processo. Não obstante o Tribunal poderá resolver aspectos não contidos nas questões suscitadas sempre que forem decorrentes ou estiverem intimamente relacionadas a elas e se encontrarem dentro de sua competência.

Em sua sentença, o Tribunal poderá resolver a controvérsia conforme o pedido do autor ou do réu, de ambas as partes se tiver havido acordo ou aquiescência do réu, ou de modo diverso se assim o exigir a legalidade socialista. (Tradução nossa.)¹⁶⁶

Importa destacar que a Constituição estabelece que Cuba é um Estado socialista de trabalhadores, independente e soberano, organizado com todos e para o bem de todos, como república unitária e democrática, para o desfrute da liberdade política, da justiça social, do bem-estar individual e coletivo e da solidariedade humana (artigo 1). Também estabelece que

¹⁶⁵ Artículo 1º – Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

[...]

Artículo 25 – El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (COLÔMBIA. **Constitución Política de Colombia** (1991). Disponível em:

<http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁶⁶ Artículo 714 – Al dictar sentencia, el Tribunal decidirá la totalidad de las cuestiones planteadas por las partes o los terceros que hubieren intervenido en el proceso. No obstante, el Tribunal podrá resolver aspectos no contenidos en las cuestiones planteadas siempre que sean consecuentes o estén íntimamente relacionadas con ellas y se encuentren dentro de su competencia.

En su sentencia, el Tribunal podrá resolver la controversia conforme a la petición del demandante o del demandado, de ambas partes si se hubiere producido acuerdo o allanamiento del demandado, o de modo diferente si así lo exigiere la legalidad socialista. (CUBA. **Ley n. 7, de 19 de agosto de 1977 (Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral)**. Disponível em:

<<http://www.gacetaoficial.cu/html/ipcal.html>>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

o Estado realiza a vontade do povo trabalhador e que, na sociedade socialista, o trabalho é um direito, um dever e um motivo de honra para cada cidadão (artigos 9, “a”, e 45).¹⁶⁷

4.2.5 El Salvador

Dispõe o artigo 419 do Decreto n. 15/1972 (Código do Trabalho):

Artigo 419 – As sentenças trabalhistas recairão sobre os pedidos formulados em juízo e da maneira como tiverem sido contestados, conhecida a verdade pelas provas do mesmo processo; mas deverão compreender também aqueles direitos irrenunciáveis do trabalhador que se revelarem plenamente provados. (Tradução nossa.)¹⁶⁸

Admitem-se, em El Salvador, a extra e a ultrapetição nos casos de direitos irrenunciáveis que ficarem provados nos autos do processo.

Ressalta-se que a Constituição de El Salvador estabelece que o trabalho é uma função social, goza da proteção estatal e não se considera artigo de comércio; e que o Estado empregará todos os recursos que estiverem ao seu alcance para proporcionar ocupação ao trabalhador e para assegurar a ele e à sua família condições econômicas de uma existência digna (artigo 37). Também estabelece que são irrenunciáveis os direitos consagrados em favor dos trabalhadores, tanto aqueles previstos na Constituição quanto os outros que derivem dos princípios de justiça social (artigo 52).¹⁶⁹

¹⁶⁷ Artículo 1 – Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana.

[...]

Artículo 9 – El Estado:

a) realiza la voluntad del pueblo trabajador y

[...]

Artículo 45 – El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano. (CUBA. **Constitución de la República de Cuba** (1976). Disponível em:

<http://www.gacetaoficial.cu/html/constitucion_de_la_republica.html#cap7>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

¹⁶⁸ Artículo 419 – Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados. (EL SALVADOR. **Decreto Legislativo n. 15, de 23 de julio de 1972 (Código del Trabajo)**. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv\[1\].pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv[1].pdf)>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁶⁹ Artículo 37 – El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. [...]

Artículo 52 – Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables. La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social. (EL SALVADOR. **Constitución de la República de El Salvador** (1983). Disponível em:

<<http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscar-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

4.2.6 Honduras

O Decreto n. 189/1959 (Código do Trabalho), em seu artigo 728, estabelece:

Artigo 728 – *Extra e ultra petita*. O juiz de primeira instância poderá ordenar o pagamento de salários, benefícios ou indenizações distintos dos pedidos, quando os fatos que os originaram tiverem sido discutidos em juízo e estiverem devidamente provados ou condenar ao pagamento de quantias superiores às demandadas a mesmo título, quando estas se revelarem inferiores às que correspondem ao trabalhador, de acordo com a lei, e sempre que não tiverem sido quitadas. [...] (Tradução nossa.)¹⁷⁰

Percebe-se que o artigo 728 do Código de Trabalho de Honduras corresponde ao artigo 50 do Código de Processo do Trabalho da Colômbia, que admite a extra e a ultrapetição.

Em Honduras, o juiz pode extrapolar os pedidos quando houver, nos autos, discussão e prova dos fatos que justifiquem a não observância do objeto da demanda; e pode ultrapassar os pedidos (em quantidade/valor) quando a lei previr montante superior ao demandado e não houver quitação.

Salienta-se que a Constituição de Honduras estabelece que as leis que regem as relações entre empregados e empregadores são de ordem pública, sendo nulos os atos, estipulações e convenções que impliquem renúncia, diminuam, restrinjam ou deturpem as garantias trabalhistas (artigo 128).¹⁷¹

4.2.7 Macau

A Lei n. 9/2003, em seu artigo 42, estabelece:

Artigo 42 – Sentença

1. Encerrada a audiência de discussão e julgamento, a sentença é proferida no prazo de 15 dias.
2. Quando a simplicidade das questões de direito o justificar, a sentença é imediatamente lavrada por escrito ou ditada para a acta e pode limitar-se à parte

¹⁷⁰ Artículo 728 – Extra y Ultra petita. El Juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintas de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas. [...] (HONDURAS. **Decreto n. 189, de 15 de julio de 1959 (Código del Trabajo)**. Disponível em: <<http://www.trabajo.gob.hn/biblioteca-y-documentos/leyes/codigo%20de%20trabajo%20y%20sus%20reformas.pdf/view>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁷¹ Artículo 128 – Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:[...] (HONDURAS. **Constitución de la República de Honduras** (1982). Disponível em: <http://www.honduras.net/honduras_constitution2.html>. Acesso em: 7 set. 2013.)

decisória, precedida da identificação das partes e da sucinta fundamentação de facto e de direito do julgado.

3. O tribunal deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, sempre que isso resulte da aplicação à matéria de facto de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos.

4. À sentença que condene em quantidade superior ao pedido ou em objecto diferente do dele, não se aplica o disposto no n. 2.¹⁷²

Seguindo a orientação difundida em Portugal, a legislação de Macau (Região Administrativa Especial da República Popular da China, colonizada e administrada por Portugal até 1999) permite expressamente a extra e a ultrapetição quando elas decorrerem da aplicação, aos fatos, de preceitos inderrogáveis das leis ou regulamentos.

A Constituição (Lei Básica) de Macau estabelece que o bem-estar dos trabalhadores é legalmente protegido (artigo 39º).¹⁷³

4.2.8 Moçambique

Moçambique foi colonizada por Portugal, conquistando sua independência em 1975. De acordo com Néllia Motta Costa, o Código de Processo do Trabalho aprovado para Portugal (antiga metrópole) pelo Decreto-Lei n. 45.497/1963 tornou-se aplicável à República de Moçambique por meio da Portaria n. 87/1970. O artigo 31 da Lei n. 18/1992 reafirmou a aplicação do referido Código.¹⁷⁴

A autora ainda esclarece que, apesar de terem sido criados por lei, os tribunais do trabalho ainda não foram estabelecidos. Nos termos do artigo 28 da Lei n. 18/1992, a competência em matéria trabalhista é atribuída aos tribunais judiciais enquanto não funcionarem os tribunais do trabalho.¹⁷⁵

Pois bem. Autorizando a extra e a ultrapetição em Moçambique, o artigo 69º do Decreto-Lei n. 45.497 dispõe:

¹⁷² MACAU. **Lei n. 9, de 30 de junho de 2003 (Código de Processo do Trabalho)**. Disponível em: <<http://bo.io.gov.mo/bo/i/2003/26/codprotrapt/codprotra001.asp>>. Acesso em: 7 set. 2013.

¹⁷³ Artigo 39º – Os residentes de Macau gozam do direito a benefícios sociais nos termos da lei. O bem-estar e a garantia de aposentação dos trabalhadores são legalmente protegidos. (MACAU. **Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China** (1993). Disponível em: <<http://bo.io.gov.mo/bo/i/1999/leibasica/index.asp>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁷⁴ COSTA, Néllia Motta. Sistema processual do trabalho de Moçambique. In: EÇA, Vítor Salino de Moura (Coord.). **Direito processual do trabalho globalizado: homenagem à professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012, p. 143.

¹⁷⁵ COSTA, Néllia Motta. Sistema processual do trabalho de Moçambique. In: EÇA, Vítor Salino de Moura (Coord.). **Direito processual do trabalho globalizado: homenagem à professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012, p. 148.

Artigo 69º – O juiz deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele quando isso resulte de aplicação, à matéria especificada ou quesitada ou aos factos de que possa servir-se nos termos do artigo 514º do Código de Processo Civil, de preceitos inderrogáveis de leis ou convenções colectivas.¹⁷⁶

O artigo 514º do Código de Processo Civil (de Portugal), ao qual o artigo 69º do Decreto-Lei em foco faz menção, trata de fatos notórios que não precisam de prova e de fatos que o tribunal conhece em razão do exercício de suas funções.

Frisa-se que a Constituição de Moçambique estabelece que o trabalho é direito e dever de cada cidadão e enumera direitos trabalhistas, como o direito à justa remuneração, ao descanso, às férias e à proteção, segurança e higiene no trabalho (artigos 84 e 85).¹⁷⁷

4.2.9 Nicarágua

O artigo 266 da Lei n. 185/1996 (Código do Trabalho) determina a adoção do princípio da ultrapetição no processo trabalhista da Nicarágua: “*Todos os procedimientos e trámites estarán fundamentados nos seguintes principios: [...] j) ultrapetição quando for possível reconhecer parcelas não pedidas na demanda; [...]*” (Tradução nossa).¹⁷⁸

Destaca-se que a Constituição da Nicarágua estabelece que os nicaraguenses têm o direito ao trabalho de acordo com sua naturalidade humana (artigo 57). Ainda estabelece que o trabalho é um direito e uma responsabilidade social e que o Estado buscará a ocupação plena e produtiva de todos, em condições que garantam os direitos fundamentais da pessoa (artigo 80).¹⁷⁹

¹⁷⁶ MOÇAMBIQUE. **Decreto-Lei n. 45.497, de 2 de fevereiro de 1970**. Disponível em:

<<http://www.dre.pt/cgi/dr1s.exe?t=dr&cap=1-1200&doc=19700240%20&v02=&v01=2&v03=1900-01-01&v04=3000-12-21&v05=&v06=&v07=&v08=&v09=&v10=&v11=Portaria&v12=&v13=&v14=&v15=&sort=0&submit=Pesquisar>>. Acesso em: 7 set. 2013.

<<http://www.dre.pt/cgi/dr1s.exe?t=dr&cap=1-1200&doc=19700240%20&v02=&v01=2&v03=1900-01-01&v04=3000-12-21&v05=&v06=&v07=&v08=&v09=&v10=&v11=Portaria&v12=&v13=&v14=&v15=&sort=0&submit=Pesquisar>>. Acesso em: 7 set. 2013.

¹⁷⁷ Artigo 84 (Direito ao trabalho) – 1. O trabalho constitui direito e dever de cada cidadão. 2. Cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão. 3. O trabalho compulsivo é proibido, exceptuando-se o trabalho realizado no quadro da legislação penal.

Artigo 85 (Direito à retribuição e segurança no emprego) – 1. Todo o trabalhador tem direito à justa remuneração, descanso, férias e à reforma nos termos da lei. 2. O trabalhador tem direito à protecção, segurança e higiene no trabalho. 3. O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei.

(MOÇAMBIQUE. **Constituição da República** (2004). Disponível em:

<http://www.portaldogoverno.gov.mz/Legisla/constituicao_republica/constituicao.pdf>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁷⁸ Artículo 266 – Todos los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes principios:

[...] j) ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda; [...] (NICARÁGUA.

Lei n. 185, de 5 de septiembre de 1996 (Código del Trabajo). Disponível em:

<<http://www.mitrab.gob.ni/documentos/leyes/Ley185Nic.pdf/view>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁷⁹ Artículo 57 – Los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana.

Artículo 80 – El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que

4.2.10 Panamá

O Decreto de Gabinete n. 252/1971 (Código do Trabalho), atualizado pela Lei n. 44/1995, autoriza expressamente a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* por meio dos artigos 535 e 875:

Artigo 535 – O juiz poderá condenar por pretensões distintas das pedidas, quando se tratar de salário mínimo, salário básico, férias, declarações ou sanções alternativas que nos termos da lei correspondam às expressamente pedidas na demanda, sempre que os fatos ou declarações que as originaram tiverem sido devidamente discutidos no processo e estiverem devidamente provados. Poderá também condenar ao pagamento de quantias superiores às pedidas pelas parcelas reclamadas na demanda, quando no processo se verificar que estas são inferiores às que correspondem ao autor de acordo com a Lei. (Tradução nossa.)¹⁸⁰

Artigo 875 – O juiz pode na sentença:

1. Ordenar o pagamento de salários, benefícios ou indenização superiores às pedidas pelo trabalhador, suprimindo a omissão deste, quando restar demonstrado que são inferiores às que lhe correspondem de acordo com a Lei.
2. Condenar o empregador, mesmo que o trabalhador não peça, quando estiverem configuradas as hipóteses previstas no artigo 535. (Tradução nossa.)¹⁸¹

No Panamá, a extrapetição é autorizada quando os fatos que a ensejarem houverem sido debatidos na demanda e provados; a ultrapetição é admitida quando a lei previr quantias e quantidades superiores às pedidas.

Enfatiza-se que a Constituição do Panamá estabelece que o trabalho é um direito e um dever do indivíduo e, portanto, o Estado tem a obrigação de elaborar políticas econômicas direcionadas a promover o pleno emprego e a assegurar a todo trabalhador as condições

garanticen los derechos fundamentales de la persona. (NICARÁGUA. **Constitución Política de la República de Nicaragua** (2010). Disponível em: <<http://www.asamblea.gob.ni/wp-content/uploads/2012/06/Constitucion.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁸⁰ Artículo 535 – El Juez podrá condenar por pretensiones distintas de las pedidas, cuando se trate de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas sustitutivas que según la ley correspondan por las expresamente pedidas en la demanda, siempre que los hechos o declaraciones que las originen hayan sido debidamente discutidos en el proceso y estén debidamente probados. Podrán también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas por las prestaciones reclamadas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que éstas son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la Ley.

(PANAMÁ. **Decreto de Gabinete n. 252, de 30 de diciembre de 1971 (Código de Trabajo)**. Disponível em: <http://www.asamblea.gob.pa/APPS/LEGISPAN/PDF_NORMAS/1970/1971/1971_028_0584.PDF>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁸¹ Artículo 875 – El Juez puede en la sentencia:

1. Ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones mayores que las pedidas por el trabajador, supliendo la omisión de éste, cuando quede demostrado que son inferiores a las que le corresponden de conformidad a la Ley.
2. A condenar al empleador, aunque el trabajador no lo pida, cuando esté debidamente probado en los términos previstos en el artículo 535. (PANAMÁ. **Decreto de Gabinete n. 252, de 30 de diciembre de 1971 (Código de Trabajo)**. Disponível em: <http://www.asamblea.gob.pa/APPS/LEGISPAN/PDF_NORMAS/1970/1971/1971_028_0584.PDF>. Acesso em: 7 set. 2013.)

necessárias a uma existência digna (artigo 64). Também estabelece que são nulas as estipulações que impliquem renúncia, diminuição, adulteração ou desistência de algum direito reconhecido em favor do trabalhador (artigo 71). Ainda dispõe que a lei regulará as relações entre capital e trabalho, colocando-as sobre uma base de justiça social e fixando uma proteção estatal especial em benefício dos trabalhadores (artigo 78).¹⁸²

4.2.11 Paraguai

Autorizando a prolação de decisões *extra* e *ultra petita*, o artigo 229 da Lei n. 742/1961 determina:

Artigo 229 – O juiz poderá na sentença:

- a) Ordenar o pagamento de salários, benefícios ou indenizações superiores aos pedidos pelo trabalhador, suprindo a omissão deste, quando restar demonstrado que são inferiores aos que lhe correspondem de acordo com a lei, e sempre que não tiverem sido quitados; e
- b) Mesmo que o trabalhador não peça, condenar o empregador quando estiver devidamente provado em juízo que não cumpriu obrigações legais ou contratuais. (Tradução nossa.)¹⁸³

No Paraguai, a ultrapetição é autorizada quando as quantidades ou valores dos pedidos se mostrarem inferiores aos previstos na lei, e a extrapetição, quando houver prova do descumprimento de obrigações legais ou contratuais por parte do empregador.

A Constituição do Paraguai estabelece que todos os habitantes da República têm direito a um trabalho lícito, livremente escolhido e a se realizar em condições dignas e justas;

¹⁸² Artículo 64 – El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.

[...]

Artículo 71 – Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador.

[...]

Artículo 78 – La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores. (PANAMÁ. **Constitución Política de la República de Panamá** (1972). Disponível em:

<<http://www.asamblea.gob.pa/main/LinkClick.aspx?fileticket=fDgmRvYW8cY%3D&tabid=123>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁸³ Artículo 229 – El juez podrá en la sentencia:

- a) Ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones mayores que las pedidas por el trabajador, supliendo la omisión de éste, cuando quedare demostrado que son inferiores a las que le corresponden de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas; y
- b) Aunque el trabajador no lo pida, condenar al empleador cuando esté debidamente probado en juicio que no ha dado cumplimiento a obligaciones legales o contractuales. (PARAGUAI. **Ley n. 742, de 30 de agosto de 1961 (Código Procesal del Trabajo)**. Disponível em: <<http://paraguay.justia.com/nacionales/leyes/ley-742-aug-31-1961/gdoc/>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

que a lei protegerá o trabalho em todas as suas formas; e que os direitos legalmente reconhecidos ao trabalhador são irrenunciáveis (artigo 86).¹⁸⁴

4.2.12 Peru

O artigo 31 da Lei n. 29.497/2010 dispõe: “O juiz pode ordenar o pagamento de quantias superiores às pedidas se for evidenciado erro no cálculo dos direitos demandados ou erro na invocação das normas aplicáveis. [...]” (Tradução nossa.)¹⁸⁵

Nota-se que, em matéria trabalhista, o juiz pode desconsiderar os erros da parte para adequar a condenação à legislação vigente.

Embora uma primeira leitura do artigo possa levar à conclusão de que, no Peru, se admite apenas a ultrapetição na esfera laboral, a doutrina esclarece que a lei também autoriza a extrapetição:

Concretamente, a finalidade do processo laboral e, assim, o objetivo do juiz é a busca da verdade material ou real, para a qual ele deve fazer uso das prerrogativas concedidas pela lei para suprir as deficiências processuais das partes que não permitam gerar o suficiente convencimento do magistrado ou alcançar a finalidade do processo. É o caso das facultades *ultra petita* e *extra petita*.

No primeiro caso, recai sobre pretensões quantitativas que versem sobre direitos irrenunciáveis, podendo o juiz conceder uma quantidade maior do que a pedida pelo demandante, em casos em que, por um erro de cálculo ou desconhecimento de uma norma legal, o demandante não logre pedir a quantidade correta a que tem direito. Quando o excesso na concessão é de caráter quantitativo no que se refere a direitos irrenunciáveis, o juiz é autorizado a fazer uso do princípio *ultra petita*. No segundo caso, quando o excesso na concessão possui caráter qualitativo, nos encontraremos diante de uma decisão *extra petita*. (Tradução nossa.)¹⁸⁶

¹⁸⁴ Artículo 86 – Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables. (PARAGUAI. **Constitución de la República del Paraguay** (1992).

Disponível em: <<http://www.constitution.org/cons/paraguay.htm>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁸⁵ Artículo 31 – Contenido de la sentencia [...] El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. [...] (PERU. **Ley n. 29.497, de 15 de enero de 2010 (Ley Procesal del Trabajo)**. Disponível em: <<http://www.congreso.gob.pe/ntley/imagenes/leyes/29497.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁸⁶ Concretamente, la finalidad del proceso laboral y por ende el objetivo del juez, es la búsqueda de la verdad material o real, para lo cual debe hacer uso de las prerrogativas otorgadas por la ley para suplir las deficiencias procesales de las partes que no permitan generar la suficiente convicción en el magistrado ni alcanzar la finalidad del proceso. Es el caso de las facultades *ultra petita* y *extra petita*.

En el primer caso, recae sobre pretensiones cuantitativas que versen sobre derechos irrenunciables, pudiendo el juez otorgar un monto mayor al solicitado por el demandante, en los casos que por un defecto de cálculo o desconocimiento de una norma legal, el demandante no logre solicitar el monto correcto al que tiene derecho. Cuando el exceso em lo otorgado es de carácter cuantitativo respecto de derechos irrenunciables, es decir, se le faculta al juez hacer uso del principio *ultra petita*. En el segundo caso, cuando el exceso em lo otorgado redunde en um carácter cualitativo nos encontraremos frente a um fallo *extra petita*. (VILCHEZ, Leopoldo Gamarra. Los fundamentos del proceso laboral em la nueva ley procesal del trabajo. **Actualidad Empresarial**, n. 257, junio/2012. Disponível em: <http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf>. Acesso em: 7 jan. 2014.)

Importa registrar que a Constituição do Peru dispõe que o trabalho é um dever e um direito, base do bem-estar social e meio de realização da pessoa (artigo 22º). Ainda estabelece que o trabalho é objeto de atenção prioritária do Estado e que nenhuma relação trabalhista pode limitar o exercício dos direitos constitucionais, nem desconsiderar ou rebaixar a dignidade do trabalhador (artigo 23º).¹⁸⁷

4.2.13 Portugal

O Decreto-Lei n. 480/99 (Código de Processo do Trabalho), prevendo a *extra* e a *ultrapetição* na esfera laboral, dispõe em seu artigo 74º:

Artigo 74º – *Condenação extra vel ultra petitum*

O juiz deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele quando isso resulte da aplicação à matéria provada, ou aos factos de que possa servir-se, nos termos do artigo 514º do Código de Processo Civil, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.¹⁸⁸

O autor português Abílio Neto explica que o artigo 74º reproduz o artigo 69º do Código de Processo do Trabalho de 1981.¹⁸⁹ Verifica-se também que o dispositivo corresponde ao artigo 69º do Decreto-Lei n. 45.497/1963 (ainda aplicável em Moçambique, antiga colônia portuguesa).

Sobre a inderrogabilidade a que o artigo 74º faz menção, Abílio Neto explica que há direitos que são inderrogáveis no plano jurídico, mas que não o são no plano prático (seriam direitos de existência necessária, mas de exercício facultativo):

Com efeito, têm a doutrina e a jurisprudência feito uma distinção básica entre os direitos de existência necessária, mas que não são de exercício necessário, como é o caso do direito ao salário após a cessação do contrato, e os direitos cuja existência e exercício são necessários, aí situando justamente o caso dos direitos a reparação por acidente de trabalho – que nos termos do disposto no art. 35º da LAT são de natureza irrenunciável – e, também, do direito ao salário na vigência do contrato. É

¹⁸⁷ Artículo 22º – El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23º – El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

[...]

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (PERU. **Constitución Política del Peru** (1993). Disponível em:

<<http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁸⁸ PORTUGAL. **Decreto-lei n. 480, de 9 de novembro de 1999 (Código de Processo do Trabalho)**.

Disponível em: <http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=487&tabela=leis>. Acesso em: 7 set. 2013.

¹⁸⁹ NETO, Abílio. **Código de processo do trabalho anotado**. 5. ed. Lisboa: Ediforum, 2011, p. 192.

pacífico que a condenação “*extra vel ultra petitem*” só se justifica neste segundo tipo de direitos, que têm subjacentes interesses de ordem pública, cabendo ao juiz o suprimento dos direitos de exercício necessário imperfeitamente exercidos pelo seu titular (ou seu representante).¹⁹⁰

É interessante esclarecer, portanto, que, segundo a jurisprudência dominante em Portugal, a matéria salarial integra o núcleo dos direitos disponíveis após a cessação do contrato de trabalho.¹⁹¹ Assim, a regra do artigo 74º não se aplica após o fim da relação contratual havida entre trabalhador e empregador.¹⁹²

Importa destacar que, em Portugal, a extra e a ultrapetição estão condicionadas à prévia notificação do interessado para que exerça, caso queira, o contraditório.¹⁹³

Além disso, a extra e a ultrapetição não se limitam às condenações trabalhistas em primeira instância, podendo os tribunais superiores portugueses condenar além do pedido em razão da indisponibilidade dos direitos.¹⁹⁴

Ressalta-se, ainda, que, em Portugal, a condenação *extra vel ultra petitem* pode beneficiar qualquer uma das partes, independentemente do posicionamento na escala social, da sua dimensão econômico-financeira ou da sua natureza de ente individual ou coletivo (pode beneficiar o empregador ou a entidade patronal¹⁹⁵, por exemplo, quando reconvintes).¹⁹⁶

Vale lembrar que o artigo 514º do Código de Processo Civil de Portugal, ao qual o artigo 74º anteriormente transcrito faz menção, trata de fatos notórios que não precisam de prova e de fatos que o tribunal conhece em razão do exercício de suas funções.

Importa registrar, por fim, que a Constituição de Portugal estabelece que todos têm direito ao trabalho (artigo 58º, 1). Ainda dispõe que o trabalho deve ser retribuído de forma a garantir uma existência digna e organizado em condições socialmente dignificantes, de

¹⁹⁰ NETO, Abílio. **Código de processo do trabalho anotado**. 5. ed. Lisboa: Ediforum, 2011, p. 192-193.

¹⁹¹ Entendemos que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas se aplica mesmo depois do término da relação de emprego, especialmente porque, no Brasil, ainda não foi efetivada a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa (o que limita muito o exercício do direito de ação trabalhista no curso do contrato). Geralmente no período pós-contratual a hipossuficiência do trabalhador se agrava pela situação de desemprego e pelo conseqüente estado de necessidade. Nessas condições, a extra e a ultrapetição teriam lugar no processo do trabalho estando o contrato ativo ou não.

¹⁹² NETO, Abílio. **Código de processo do trabalho anotado**. 5. ed. Lisboa: Ediforum, 2011, p. 192.

¹⁹³ NETO, Abílio. **Código de processo do trabalho anotado**. 5. ed. Lisboa: Ediforum, 2011, p. 193.

¹⁹⁴ NETO, Abílio. **Código de processo do trabalho anotado**. 5. ed. Lisboa: Ediforum, 2011, p. 194.

¹⁹⁵ Entendemos que admissibilidade da extra e da ultrapetição em favor do patronato não condiz com a principiologia justaltrabalhista brasileira.

¹⁹⁶ NETO, Abílio. **Código de processo do trabalho anotado**. 5. ed. Lisboa: Ediforum, 2011, p. 194.

maneira a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da vida profissional com a familiar (artigo 59º, “a” e “b”).¹⁹⁷

4.2.14 Venezuela

O artigo 6 da Lei Orgânica Processual do Trabalho, publicada na *Gaceta Oficial* n. 37.504/2002, estabelece:

Artigo 6 – [...] Parágrafo único – O juiz poderá ordenar o pagamento de parcelas, como benefícios ou indenizações, distintas das requeridas, quando estas tiverem sido discutidas em juízo e estiverem devidamente provadas ou condenar ao pagamento de quantias superiores às demandadas, quando estas se revelarem inferiores às que correspondem ao trabalhador de acordo com a lei ou com o alegado e provado no processo, sempre que não tiverem sido quitadas. (Tradução nossa.)¹⁹⁸

A redação do dispositivo se assemelha à dos artigos que tratam da matéria na legislação da Colômbia e de Honduras, admitindo a extra e a ultrapetição.

Ressalta-se que a Constituição da Venezuela dispõe que toda pessoa tem direito ao trabalho e o dever de trabalhar e que o Estado garantirá a adoção das medidas necessárias para que toda pessoa possa obter ocupação produtiva que proporcione uma existência digna e decorosa (artigo 87). Também estabelece que o trabalho é um fato social e gozará da proteção do Estado e que a lei disporá o que for necessário para melhorar as condições materiais, morais e intelectuais dos trabalhadores (artigo 89).¹⁹⁹

¹⁹⁷ Artigo 58º – Direito ao trabalho. 1. Todos têm direito ao trabalho. 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

Artigo 59º – Direitos dos trabalhadores. 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna; b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; [...] (PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa** (1976). Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/LEGISLACAO/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁹⁸ Artículo 6 – [...] Parágrafo Único: El Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas. (VENEZUELA. **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Disponível em: <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/ley_organica_procesal_trabajo.htm>. Acesso em: 7 set. 2013.)

¹⁹⁹ Artículo 87 – Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. [...]

4.2.15 Situações especiais: Israel, México e Uruguai

Há legislações que, apesar de não permitirem expressamente a prolação de decisões fora dos limites indicados pelo trabalhador, admitem medidas ou providências distintas que, na prática, conduzem a resultado semelhante – é o que ocorre, por exemplo, em Israel, no México e no Uruguai.

Em entrevista concedida no XX Encontro de Juízes Trabalhistas Europeus, ocorrido na Dinamarca em setembro do ano de 2012, o juiz da Corte Nacional Trabalhista de Israel, Yigal Plitman, esclareceu que há legislação especial para regular o processo laboral no país. Segundo o entrevistado, o processo previsto nessa legislação “*é parcialmente semelhante ao processo geral, embora os procedimentos aplicáveis nas Cortes Trabalhistas sejam mais flexíveis e autorizem o tribunal a agir como entender melhor ‘para alcançar justiça e um julgamento justo’ (ver seção 33 do Labour Court Act).*” (Tradução nossa.)²⁰⁰. Ainda explicou que, em regra, “*o tribunal não pode conceder mais do que foi pedido. Contudo, existem algumas situações excepcionais em que isso foi feito por meio de emenda à ação original do demandante.*” (Tradução nossa.)²⁰¹ Destaca-se que Israel ainda não possui uma Constituição e se rege por Leis Básicas. A Lei Básica que trata da dignidade humana e da liberdade estabelece que são invioláveis a vida, o corpo e a dignidade da pessoa²⁰². A Lei Básica que

Artículo 89 – El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. [...]

(VENEZUELA. **Constitución** (1999). Disponível em:

<<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion1999.htm>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰⁰ Is in your country adopted special act regulating procedure before Labour Courts or Labour Courts apply general rules of civil procedure with specialities for Labour disputes? What are main differences in statutory provisions for procedure between Labour and civil disputes?

Yes. Israel has enacted special legislation regulating the procedure in the Labour courts: Labour Court Act 1969; Labour Court rules 1991; Labour Court rules Collective dispute Procedure –1969 And regulations in the Labour Court –1993. Procedures listed in this legislation is partially similar to the general procedure although the procedures that apply in the Labour courts are more flexible and they allow the court to act as it sees best “to achieve justice and a fair trial” (see section 33 of the Labour court act) also when it comes to the rules of evidence the procedures are more flexible (see section 32 of the Labour court act). (MEETING OF EUROPEAN LABOUR COURT JUDGES, 20, 2012, Copenhagen, Denmark. **General and national reports - topic 2 - the role of the court in a labour dispute**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_194726.pdf>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰¹ Could the Court decide beyond the limits and extent of the claim as defined by the parties to the litigation? Generally no, the court may not rule more than what was claimed. However, there have been some exceptional cases where it has been done by amending the Plaintiff's original claim. (MEETING OF EUROPEAN LABOUR COURT JUDGES, 20, 2012, Copenhagen, Denmark. **General and national reports - topic 2 - the role of the court in a labour dispute**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_194726.pdf>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰² 1. The purpose of this Basic Law is to protect human dignity and liberty, in order to establish in a Basic Law the values of the State of Israel as a Jewish and democratic state.

2. There shall be no violation of the life, body or dignity of any person as such. (ISRAEL. **Basic Law: Human Dignity and Liberty** (1992). Disponível em: <http://www.knesset.gov.il/laws/special/eng/basic3_eng.htm>. Acesso em: 7 set. 2013.)

trata da liberdade de ocupação/trabalho a considera como direito fundamental fundado no reconhecimento do valor do ser humano, da inviolabilidade da vida humana e do princípio de que todas as pessoas são livres.²⁰³

No México, a Lei Federal do Trabalho de 1970 exige congruência da sentença (artigo 842²⁰⁴), mas estabelece que a Junta emende a demanda deduzida pelo trabalhador quando a constatar ou supuser incompleta (artigo 685²⁰⁵). Salienta-se que a Constituição do México dispõe que toda pessoa tem direito ao trabalho digno e socialmente útil (artigo 123²⁰⁶) e enumera vários direitos trabalhistas em seu texto.

No Uruguai, o Código Geral de Processo, atualizado em 2010, dispõe em seu artigo 350, item 3²⁰⁷, que, em matéria trabalhista, será possível modificar a pretensão na audiência preliminar quando carências de informação ou de assessoria tiverem provocado omissões em relação aos direitos da parte. Vale ressaltar que a Constituição do Uruguai estabelece que o trabalho goza de proteção especial da lei (artigo 53²⁰⁸).

²⁰³ 1. Fundamental human rights in Israel are founded upon recognition of the value of the human being, the sanctity of human life, and the principle that all persons are free; these rights shall be upheld in the spirit of the principles set forth in the Declaration of the Establishment of the State of Israel.

2. The purpose of this Basic Law is to protect freedom of occupation, in order to establish in a Basic Law the values of the State of Israel as a Jewish and democratic state.

3. Every Israel national or resident has the right to engage in any occupation, profession or trade. (ISRAEL. **Basic Law: Freedom of Occupation** (1994). Disponível em:

<http://www.knesset.gov.il/laws/special/eng/basic4_eng.htm>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰⁴ Artículo 842 – Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. (MÉXICO. **Ley Federal del Trabajo, de 1º de abril de 1970**. Disponível em: <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰⁵ Artículo 685 – El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

(MÉXICO. **Ley Federal del Trabajo, de 1º de abril de 1970**. Disponível em:

<<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰⁶ Artículo 123 – Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. [...] (MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (1917). Disponível em:

<<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰⁷ Artículo 350.3 – En las pretensiones propias de la materia laboral, agraria y demás de carácter social, no obstante lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 341, se podrá modificar la pretensión en la audiencia preliminar, cuando resulte, manifiestamente, que carencias de información o de asesoramiento han determinado omisiones en relación a derechos que asisten a la parte. En estos casos, el tribunal otorgará a la contraparte oportunidades para la adecuada contestación; se podrá a tales efectos, prorrogar la audiencia, si las nuevas cuestiones son de hecho y no fuere posible controvertirlas, sin previa información. (URUGUAI. **Ley n. 15.982, de 18 de octubre de 1988 (Código General del Proceso)**. Disponível em:

<<http://www0.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/codigos/estudioslegislativos/CodigoGeneraldeProceso2010-02.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

²⁰⁸ Artículo 53 – El trabajo está bajo la protección especial de la ley. [...] (URUGUAI. **Constitución de la República** (1967). Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/constituciones/const004.htm>>. Acesso em: 7 set. 2013.)

4.3 A experiência brasileira: o posicionamento majoritário atual

Júlio César Bebber explica que o sistema processual civil brasileiro, com o objetivo de impor limites aos poderes do julgador e assegurar maior liberdade aos litigantes, fixou a interpretação restritiva e adotou o “princípio da vinculação do juiz ao pedido”, também chamado de “princípio da adstrição” ou “princípio da congruência”. O autor esclarece:

Desse modo, o provimento jurisdicional está adstrito ao pedido:

a) *imediato*. Vale dizer: deve corresponder à natureza da pretensão deduzida (CPC, 460, primeira parte). Assim, se a pretensão é de provimento condenatório, não poderá ser proferido pronunciamento declaratório ou constitutivo (veto à decisão *extra petita*).

b) *mediato*. Vale dizer: deve se ater aos limites qualitativo e quantitativo da pretensão deduzida pelo autor (CPC, 460, segunda parte). A limitação: (i) *quantitativa* diz respeito à proibição de pronunciamento concessivo de quantidade superior à postulada (veto à decisão *ultra petita*); (ii) *qualitativa* diz respeito à proibição de pronunciamento concessivo de objeto diverso do que fora pedido (veto à decisão *extra petita*).²⁰⁹

No processo civil pátrio, a teor do disposto nos artigos 128²¹⁰, 293²¹¹ e 460²¹² do CPC, não se admitem a extra e a ultrapetição.

Alguns doutrinadores brasileiros, baseando-se nas particularidades do Direito Processual Civil, sustentam que não se admitem a extra e a ultrapetição também no processo do trabalho. Délio Maranhão e João de Lima Teixeira Filho entendem:

A sentença deve ser proferida dentro dos limites do pedido e da contestação. Se não o fizer, o julgamento será *ultra, extra* ou *citra petita*, isto é, além, fora ou aquém do pedido. Em tais casos, a decisão será nula, sendo que, se houver julgado *ultra petita*, naquilo em que exceder do pedido.²¹³

Outros estudiosos compreendem que o julgamento *extra* e *ultra petita* é autorizado no processo trabalhista pátrio, mas só nas hipóteses expressamente previstas na lei. Nesse sentido, Cláudia Giglio Veltri Corrêa e Wagner D. Giglio explicam que as hipóteses de extra e

²⁰⁹ BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 196.

²¹⁰ Artigo 128 – O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte. (BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jan. 1973.)

²¹¹ Artigo 293 – Os pedidos são interpretados restritivamente, compreendendo-se, entretanto, no principal os juros legais. (BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jan. 1973.)

²¹² Artigo 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. (BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jan. 1973.)

²¹³ MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Processo do trabalho*. In: SÚSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 2, p. 1426.

ultrapetição admitidas no processo trabalhista são as dos artigos 467²¹⁴, 496²¹⁵ e 831, parágrafo único²¹⁶, da CLT e a da Lei n. 10.035/2000, que trata da inclusão das contribuições previdenciárias nas decisões trabalhistas condenatórias.²¹⁷

Sérgio Pinto Martins também sustenta que a CLT contempla como exceções hipóteses de extra e de ultrapetição:

Se a sentença não julgar dentro da *liticostestatio*, indo além, haverá julgamento *ultra* ou *extra petita* (além ou fora do pedido). A parte excedente será tida por nula. No entanto, o art. 467 da CLT autoriza julgamento *ultra petita*, pois a parte pede verbas rescisórias e o juiz determina o pagamento com acréscimo de 50% dessas verbas incontroversas, que não foram pagas na primeira audiência em que o reclamado compareceu a Juízo. O art. 496 da CLT permite o julgamento *extra petita*, quando determina o pagamento de indenização em dobro, em vez de condenar a empresa a reintegrar o empregado estável. Os dois dispositivos legais são, entretanto, dirigidos ao juiz, que os deverá aplicar independente de pedido.²¹⁸

Cleber Lúcio de Almeida, citando José Augusto Rodrigues Pinto, entende que se admite ultrapetição no processo do trabalho “quanto ao acréscimo do art. 467 da CLT, quando se verificar o não-pagamento das parcelas rescisórias em audiência, e, ainda, para converter, com esteio no art. 496 da CLT, a reintegração no emprego em indenização substitutiva [...]”.²¹⁹

Carlos Henrique Bezerra Leite compartilha o mesmo entendimento:

[...] em nosso sistema processual, o juiz não pode, ressalvados alguns casos especiais, decidir acima, fora ou aquém dos limites da lide, ou seja, do pedido. Daí falar-se em proibição de julgamentos *ultra petita*, *extra petita* ou *citra petita*.
[...]

²¹⁴ Artigo 467 – Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento. (BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.)

²¹⁵ Artigo 496 – Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte. (BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.)

²¹⁶ Artigo 831 – A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação. Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. (BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.)

²¹⁷ CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri; GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 280.

²¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006, p. 373.

²¹⁹ ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006, p. 648.

Cumpra assinalar, no entanto, que há algumas exceções legais que autorizam o julgamento *extra* ou *ultra petita*.
Exemplo de julgamento *extra petita* é o previsto no art. 496 da CLT, [...].
Como exemplo de julgamento *ultra petita*, apontamos a hipótese contemplada no art. 467 da CLT, [...].²²⁰

Mauro Schiavi entende que o magistrado não pode decidir fora ou além do pedido em qualquer situação, igualmente destacando as exceções expressas na CLT e atualmente admitidas pela jurisprudência majoritária:

Pensamos que o Juiz do Trabalho não possa julgar fora do pedido ou além dele. Somente em casos excepcionais se admite o julgamento *ultra petita*, como a aplicabilidade, de ofício, do art. 467 da CLT e a possibilidade de conversão do pedido de reintegração em indenização (art. 496 da CLT). Além disso, tem a jurisprudência admitido que, nos casos em que se postula a solidariedade de determinada empresa tomadora de mão de obra, o Juiz do Trabalho, presentes os requisitos, possa conceder a condenação subsidiária.²²¹

Valentin Carrion, com posicionamento semelhante, sustenta:

A sentença que julga *ultra petita* (além do pleiteado) e a que o faz *extra petita* (fora do que o autor pretendeu) são reformáveis, mediante recurso; [...] Há no processo trabalhista hipóteses legais de substituição do pedido por outro, por vontade de lei, não se tratando, assim, de julgamento patológico *extra* ou *ultra petita* (salários incontroversos em dobro, indenização em lugar de reintegração de estável, pelo art. 496; reintegração em lugar de indenização, porque a lei quer o estável mantido e não indenizado, art. 492). Há outras hipóteses não previstas em lei, que decorrem de sua natureza alternativa legal (a CF de 1967, que assim a apresentava, art. 165, XIII, e assim continua nos direitos adquiridos dos remanescentes); trata-se do pedido de levantamento do FGTS por rescisão contratual sem justa causa, se, contestada, a opção não foi provada ou se, por equívoco, pediu-se uma em lugar de outra. O mesmo se dá se se pleiteia aviso prévio mas se apura a existência de contrato por tempo determinado, quando é devida a metade dos salários do tempo faltante (CLT, art. 479) e não o aviso.²²²

No Brasil, atualmente prevalece o entendimento, baseado em regras e princípios do Direito Processual Civil, de que o magistrado não pode proferir decisão *extra* e *ultra petita* no processo do trabalho, especialmente nos dissídios individuais, fora das hipóteses expressamente previstas em lei e aceitas pela jurisprudência. Com o devido respeito aos posicionamentos em sentido contrário, a inadmissão da *extra* e da *ultrapetição* na esfera trabalhista vai de encontro a tudo o que se espera do processo e da jurisdição no Estado Social e Democrático de Direito.

²²⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 643-644.

²²¹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 690.

²²² CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 640.

5 DECISÕES *EXTRA* E *ULTRA PETITA* NO PROCESSO TRABALHISTA BRASILEIRO: EMBASAMENTO JURÍDICO

5.1 Considerações preliminares

A *extra* e a *ultrapetição* são cabíveis nos dissídios coletivos trabalhistas, como explica Raimundo Simão de Melo:

Já as outras duas espécies de decisões [decisões *ultra* e *extra petita*] são possíveis, ante as peculiaridades que norteiam essa ação especial, cuja finalidade principal é resolver o conflito adequando e criando, inclusive, novas condições de trabalho. Na praxe forense trabalhista, encontram-se decisões normativas concedendo direitos não pleiteados pelos interessados ou pleiteados a menor, especialmente no caso de greve, quando o Tribunal observa o propósito retaliatório por parte da empresa contra os trabalhadores.²²³

Manoel Antônio Teixeira Filho também sustenta que, nos dissídios coletivos, “*a Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo que lhe confere a Constituição da República (art. 114, §2º), não estará, necessariamente, adstrita aos termos da petição inicial, podendo, em razão disso, conceder, em alguns casos, cláusulas não pleiteadas [...].*”²²⁴

Com relação aos dissídios individuais trabalhistas, ainda prepondera, no Brasil, o entendimento, fundado nos artigos 128, 293 e 460 do CPC, de que, ao proferir decisão, o juiz está adstrito aos pedidos do autor – ressalvadas as hipóteses de não vinculação previstas em lei e aceitas pela jurisprudência, anteriormente mencionadas. Ocorre que a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo do trabalho pátrio, especialmente nas demandas individuais, está em plena consonância com os ditames da moderna Teoria Geral do Processo, com a principiologia justrabalhista e processual, além de se mostrar coerente com a própria legislação processual laboral.

5.2 A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo laboral à luz da moderna Teoria Geral do Processo

A partir das considerações feitas neste estudo sobre o processo e a jurisdição (Capítulo 3), pontua-se que:

²²³ MELO, Raimundo Simão de. **Processo coletivo do trabalho: dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 162.

²²⁴ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Dissídio coletivo: curso de processo do trabalho em perguntas e respostas v. 24**. São Paulo: LTr, 1998, p. 28-29.

- a) o processo e a jurisdição devem se ocupar de efetivar ao máximo a Constituição e os direitos fundamentais;
- b) o juiz deve adotar postura mais ativa na condução dos processos em razão do seu compromisso com a efetivação dos direitos fundamentais e da Lei Maior;
- c) o processo efetivo é aquele que cumpre integralmente sua função sócio-política-jurídica;
- d) o processo deve ser concebido como instrumento de realização do direito material;
- e) as características peculiares do direito substancial devem ensejar a diferenciação da tutela jurisdicional;
- f) as normas processuais devem se vincular ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo laboral é medida que permite a realização da Carta Magna, pois serve à efetivação de direitos fundamentais e, conseqüentemente, à concretização do modelo de Estado adotado em 1988 (Estado Social e Democrático de Direito). Vale lembrar que os direitos laborais que servem à melhoria da condição social dos trabalhadores, inclusive aqueles não mencionados no texto constitucional, são dotados de fundamentalidade material.

Ainda, a adoção, pelo magistrado trabalhista, de uma postura mais ativa na condução do processo, culminada com a prática da *extra* e da *ultrapetição*, além de ser realizadora da Constituição por concretizar os direitos fundamentais laborais e propiciar maior inclusão dos trabalhadores nos centros de poder, contribui para a efetivação do processo.

Se o processo efetivo é aquele capaz de eliminar insatisfações, de fazer cumprir o direito material envolvido, de desestimular a inobservância dos direitos e de concretizar a democracia substancial, é certo que a *extra* e a *ultrapetição* conferem mais efetividade ao processo do trabalho: eliminam insatisfações dos trabalhadores que têm seus direitos descumpridos, evitando, até mesmo, o ajuizamento de novas demandas; fazem cumprir o direito trabalhista de forma mais incisiva; estimulam os empregadores a repensar o descumprimento das normas diante do risco de condenações judiciais mais severas; e efetivam a democratização dos bens e a socialização das riquezas produzidas pelos trabalhadores, além de valorizarem a participação destes nos centros decisórios.

Ademais, como o Direito Processual do Trabalho deve ser instrumento de efetivação do Direito Material do Trabalho, a admissão de decisões *extra* e *ultra petita* na esfera laboral, por estender aquela efetivação para além dos limites do pedido formulado pelo trabalhador, traduz com brilhantismo a instrumentalidade do processo na esfera laboral.

Indo além: a aplicação do princípio da adstrição do juiz ao pedido não produz justiça no processo do trabalho, em que as partes são notadamente desiguais, os direitos são dotados de jusfundamentalidade e destinados à promoção da dignidade da pessoa humana, as verbas reclamadas têm caráter alimentar e, costumeiramente, as demandas envolvem multiplicidade de pedidos.²²⁵ Tendo-se em vista que as características peculiares do direito substancial devem ensejar a diferenciação da tutela jurisdicional, com a conseqüente adaptação do procedimento, a extra e a ultrapetição, admitidas em legislações processuais trabalhistas estrangeiras, são instrumentos de uma necessária tutela jurisdicional diferenciada na esfera laboral.

Convém mencionar, novamente, o perigo da “ordinarização do processo trabalhista”²²⁶ e ressaltar a necessidade de o processo do trabalho contar com técnicas próprias e especiais, ao invés de “importar” normas do processo civil, aplicáveis em situações conflituosas bem distintas daquelas que se observam na Justiça do Trabalho.

Revela-se, pelo exposto, a compatibilidade da extra e da ultrapetição no processo laboral com o que prega a moderna Teoria Geral do Processo.

Diante do que atualmente se espera do processo e da jurisdição, é interessante a reflexão de Júlio César Bebbber ao defender a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo do trabalho:

A busca por maior efetividade (e conseqüente redução da desnecessária proliferação de demandas) exige uma maior (re)aproximação entre processo e direito material. Quanto mais próximo do direito material, mais o processo cresce em informalidade. E quando o direito material possui cunho social, como é o caso do direito do trabalho, “se necesitan”, como ressalta Eduardo Couture, “jueces más ágiles, más sensibles y más dispuestos a abandonar las formas normales de garantía, para buscar un modo especial de justicia”.²²⁷

²²⁵ Nas ações de competência da Justiça Comum, esses elementos não se apresentam simultaneamente.

²²⁶ José Roberto Freire Pimenta e Lorena Vasconcelos Porto explicam: “Nessa ordem de idéias, importa ressaltar o perigo da denominada “ordinarização” do processo trabalhista, isto é, a aplicação subsidiária do processo civil de forma excessiva, o qual, sendo mais formalista e tratando os litigantes como se sempre fossem iguais, acaba por tornar mais lento o procedimento. Conforme já afirmado, a aplicação em tela é condicionada à sua compatibilidade aos princípios do Processo do Trabalho de modo que, se ela, em determinados casos, gera morosidade processual e não propicia a igualdade substancial das partes, a incidência das normas processuais comuns não estará autorizada, legal ou constitucionalmente.” (PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos. Instrumentalismo substancial e tutela jurisdicional civil e trabalhista: uma abordagem histórico-jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 85-122, jan./jun. 2006, p. 105. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_73/Jose_Lorena.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2013.)

²²⁷ BEBBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 197.

5.3 A relação entre a extra e a ultrapetição no processo do trabalho e a principiologia justralhista

Como já mencionado, o processo deve servir à atuação do direito material. Nessa perspectiva, interessa frisar a coerência do cabimento da extra e da ultrapetição no processo laboral com os princípios que regem o Direito Material do Trabalho.

De acordo com Américo Plá Rodriguez, o Direito do Trabalho possui os seguintes princípios peculiares:

- a) princípio da proteção: traduz-se pelo tratamento jurídico desigual concedido ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego, de forma a se alcançar uma igualdade substancial e verdadeira.²²⁸ Segundo o autor, tal princípio se desdobra nas regras do *in dubio, pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica;
- b) princípio da irrenunciabilidade: reflete a impossibilidade jurídica de o trabalhador se privar voluntariamente de vantagens concedidas pelo direito trabalhista;²²⁹
- c) princípio da continuidade: expressa a tendência do Direito do Trabalho de atribuir à relação empregatícia a mais ampla duração, sob todos os aspectos;²³⁰
- d) princípio da primazia da realidade: traduz-se como a preferência dada àquilo que ocorre na prática (“terreno dos fatos”) quando houver contradição entre a realidade e os documentos ou acordos;²³¹
- e) princípio da razoabilidade: “*consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão*”²³² (para o autor, referido princípio, na verdade, se aplica a todos os ramos do direito).

Maurício Godinho Delgado, por seu turno, aponta os seguintes princípios como específicos ou especiais do Direito (Individual) do Trabalho:

- a) princípio da proteção: informa que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior uma teia de proteção ao obreiro com o fim de retificar ou atenuar, no plano

²²⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 83.

²²⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 142.

²³⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 244.

²³¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 339.

²³² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 393.

jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.²³³ Segundo o autor, o princípio da proteção não se desdobra apenas nas três regras apontadas por Américo Plá Rodriguez, mas inspira amplamente todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem o Direito do Trabalho;

- b) princípio da norma mais favorável: dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao trabalhador no momento da elaboração da regra, no contexto de confronto entre regras concorrentes e no contexto de interpretação das regras jurídicas.²³⁴ Para o autor, tal princípio engloba o do *in dubio, pro operario*;
- c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas: expressa a prevalência, na esfera laboral, do domínio de regras jurídicas obrigatórias (que não podem ter sua regência afastada pela simples manifestação de vontade das partes), em detrimento de regras apenas dispositivas;²³⁵
- d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas: “*traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato*”;²³⁶
- e) princípio da condição mais benéfica: expressa a garantia de preservação, ao longo do pacto laboral, da cláusula contratual mais vantajosa ao obreiro, que assume o caráter de direito adquirido;²³⁷
- f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva: reflete a proibição, em regra, da promoção de alterações contratuais prejudiciais ao trabalhador, especialmente em razão da assunção, pelo empregador, dos riscos do empreendimento. O autor esclarece que a proibição permanece mesmo diante de efetiva mudança no plano do sujeito empresarial, o que ilustra a chamada “intangibilidade contratual objetiva”;²³⁸
- g) princípio da intangibilidade salarial: exprime que o salário merece diversificadas garantias da ordem jurídica, de forma a se assegurarem seu valor, montante e

²³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 198.

²³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 199.

²³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 201.

²³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 201.

²³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 202.

²³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 203-205.

disponibilidade em benefício do empregado, especialmente em razão da natureza alimentar do salário;²³⁹

- h) princípio da primazia da realidade sobre a forma: traduz-se pelo privilégio conferido à “*prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica;*”²⁴⁰
- i) princípio da continuidade da relação de emprego: informa que é interessante a permanência do vínculo de emprego, com a integração do obreiro na estrutura e na dinâmica empresariais, de forma a se permitir o cumprimento do objetivo do Direito do Trabalho, qual seja, assegurar melhores condições de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.²⁴¹

Costuma-se mencionar tais princípios como aplicáveis apenas no âmbito do Direito Material do Trabalho, mas eles também orientam o Direito Processual do Trabalho, como bem explica Vicente de Paula Maciel Júnior:

E não há outro ramo da Ciência do Direito que seja dotado de princípios tão especiais e típicos e que se prestem tão eficazmente à tarefa de promover a integração e interpretação de normas referentes ao trabalho como os que vigoram no Direito e no Processo do Trabalho.

E é óbvio que os princípios de Direito do Trabalho não se aplicam apenas quanto à interpretação do direito material, mas servem também para o Direito Processual do Trabalho e para a sua integração com outras normas de caráter processual.

A chave ou o eixo para a compreensão do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho é focar a atenção em torno daquilo que fez com que esses ramos da ciência se destacassem do que era o comum e que foi exatamente o conjunto dos princípios que orientaram a sua construção normativa e sua formação como ramo especializado da Ciência do Direito.²⁴²

É certo que a hipossuficiência do trabalhador, inquestionável na vigência do contrato de trabalho, se reproduz no âmbito do processo (por exemplo, o trabalhador tem mais dificuldade de produzir provas; constrange-se e amedronta-se em audiência diante do empregador e do ambiente do Judiciário; geralmente ajuíza a demanda trabalhista quando está desempregado e em situação de necessidade; e não tem conhecimento do alcance das normas trabalhistas para transmitir ao advogado, com precisão, todas as irregularidades praticadas pelo empregador – isso quando não se vale do *jus postulandi*). Sob essa ótica, a extra e a

²³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 206.

²⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 208.

²⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 209.

²⁴² MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Os princípios do direito e do processo do trabalho e suas influências no direito processual civil reformado. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.). **Direito processual do trabalho: reforma e efetividade**. São Paulo: LTr, 2007, p. 118.

ultrapetição no processo laboral estão em consonância com o princípio da proteção, especialmente por decorrerem do reconhecimento da condição de fragilidade do trabalhador e da necessidade de efetivação dos seus direitos.

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na Justiça do Trabalho também é coerente com os princípios da irrenunciabilidade²⁴³ e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e com o princípio da imperatividade das normas laborais. Ora, se as normas trabalhistas são de observância obrigatória, e os trabalhadores não podem se privar dos seus direitos por livre manifestação de vontade, é justo que deles também não se privem por omissão involuntária (não proposital) ou por equívoco de qualquer natureza na petição inicial.

Do mesmo modo, a *extra* e a *ultrapetição* estão de acordo com o princípio da primazia da realidade. Se o que deve prevalecer sempre é a realidade fática, a ausência de um pedido expresso ou a quantificação incorreta de algum crédito não podem afastar direito incontroverso no plano dos fatos, devidamente provado nos autos.

A admissão de decisões *extra* e *ultra petita* na Justiça do Trabalho é igualmente coerente com o princípio da razoabilidade. Na verdade, é medida que se justifica pela não observância de tal princípio, pelo empregador, na esfera contratual e que traduz ideias de razão e justiça no âmbito do processo.

A *extra* e a *ultrapetição* estão em consonância também com o princípio da intangibilidade salarial. Isso porque se fundam no reconhecimento do caráter alimentar das verbas trabalhistas e se ligam à garantia de disponibilização do salário (em sentido amplo) ao trabalhador, ainda que pela via do processo. Salienta-se que, como o processo laboral se apresenta como via muito mais ressarcitória do que inibitória (o não reconhecimento da proteção dos trabalhadores contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa lhes retira a coragem de exercer o direito de resistência na vigência do contrato), mais estreita se faz a ligação entre o princípio da intangibilidade salarial e a prolação de decisões *extra* e *ultra petita*. A condenação ao pagamento das verbas trabalhistas pela via do processo, independentemente do pedido, impõe-se como corolário das garantias reconhecidas pela ordem jurídica ao salário, valendo frisar, nesse contexto, que não só as verbas trabalhistas de natureza salarial merecem proteção: mesmo aquelas de natureza indenizatória, por serem pagas em decorrência da relação de emprego, podem/devem ter reconhecido o seu caráter

²⁴³ Américo Plá Rodríguez, contudo, destaca que a aplicação, no processo laboral, do princípio processual de congruência, correspondente ao princípio da adstrição, seria medida similar à renúncia, mas necessária por ser harmônica com as regras que regem o debate judicial. (RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 206.) Com todo respeito, ousamos discordar do ilustre doutrinador.

alimentar, especialmente porque algumas dessas verbas representam efetivo ganho para o empregado e só não têm natureza salarial por imposição legal.

Ainda, considerando-se que, na elaboração, aplicação e interpretação das normas trabalhistas, deve prevalecer a mais favorável ao trabalhador, no processo não pode ser diferente.²⁴⁴ Nessa perspectiva, a *extra* e a *ultrapetição* podem ser tomadas como princípios (e, pois, normas) mais favoráveis aos trabalhadores do que o princípio da adstrição do juiz ao pedido, importando destacar que este último deve ter sua aplicabilidade afastada na esfera laboral por contrariar as filosofias do Direito Material e Processual do Trabalho.

Outrossim, a *extra* e a *ultrapetição* são compatíveis com o princípio da condição mais benéfica na medida em que privilegiam a efetivação de cláusulas contratuais revestidas de caráter de direito adquirido e representam inequívoco ganho ao procedimento e, conseqüentemente, ao trabalhador no processo.²⁴⁵

A *extra* e a *ultrapetição* também são compatíveis com os princípios da continuidade e da inalterabilidade contratual lesiva, pois podem se prestar a “corrigir” situações de inobservância de tais princípios pelo empregador, contribuindo para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas. Salienta-se que o processo não pode ser conivente ou autorizar a consolidação de lesões a direitos, mormente quando oriundos de normas de ordem pública.

Por fim, registra-se que, como os princípios peculiares do ramo laboral decorrem do princípio da proteção, não há dúvida de que a *extra* e a *ultrapetição* são caras ao Direito do Trabalho por expressarem esse princípio maior e, mais, por serem a maior expressão desse princípio no âmbito do processo:

Assim, a condenação *extra* ou *ultra petita* nada mais é do que reflexo da irrenunciabilidade de certos direitos substantivos do trabalhador, além da priorização do direito material sobre o direito processual, colocando este como instrumento de efetivação daqueles e, por fim, expressão maior do princípio protetor na seara do processo laboral.²⁴⁶

²⁴⁴ MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Os princípios do direito e do processo do trabalho e suas influências no direito processual civil reformado. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.). **Direito processual do trabalho: reforma e efetividade**. São Paulo: LTr, 2007, p. 120.

²⁴⁵ Sobre o princípio da condição mais benéfica, explica Vicente de Paula Maciel Júnior: “A transposição desse princípio para o campo do Direito Processual do Trabalho é perfeitamente viável e representará a possibilidade de que efetivamente a norma processual seja aplicada, se trouxer um ganho ao procedimento adotado no processo do trabalho e desde que não se apresente incompatível com ele.” (MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Os princípios do direito e do processo do trabalho e suas influências no direito processual civil reformado. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.). **Direito processual do trabalho: reforma e efetividade**. São Paulo: LTr, 2007, p. 121.)

²⁴⁶ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011, p. 157.

5.4 A compatibilidade entre a extra e a ultrapetição no processo do trabalho e os princípios processuais

Além de serem coerentes com os ditames da moderna Teoria Geral do Processo e com os princípios que regem o Direito Material do Trabalho, a extra e a ultrapetição na esfera laboral são compatíveis com os princípios aplicáveis ao processo.

5.4.1 A compatibilidade entre a extra e a ultrapetição no processo do trabalho e os princípios processuais constitucionais

A Constituição da República de 1988 sacramentou princípios e institutos fundamentais do Direito Processual. Além de constituírem direitos fundamentais do cidadão, os princípios processuais constitucionais são postulados básicos que irradiam efeitos em todos os ramos do processo e norteiam toda a atividade jurisdicional.²⁴⁷

Eis os principais princípios constitucionais do processo²⁴⁸:

- a) princípio do devido processo legal: consiste no direito do cidadão de ser processado por regras já existentes e que sejam devidamente observadas pelo Judiciário, de forma a serem evitadas eventuais arbitrariedades por parte do julgador. Como bem salienta Mauro Schiavi, referido princípio não traduz a ideia de formalismo processual desvinculado das necessidades da tutela da pretensão posta em juízo ou da justiça da decisão, sendo certo que *“deve espelhar um processo justo, efetivo e que garanta às partes igualdade de oportunidades”*²⁴⁹;
- b) princípio da igualdade das partes: reflete o direito das partes de terem as mesmas oportunidades no processo, impondo-se tratamento desigual aos desiguais, justamente para que se atinja a igualdade substancial;²⁵⁰
- c) princípio do acesso à justiça: exprime a ideia de que *“a ninguém é permitido impedir que o jurisdicionado vá a juízo deduzir pretensão.”*²⁵¹ Tal princípio

²⁴⁷ SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 20.

²⁴⁸ Mauro Schiavi aponta outros princípios constitucionais do processo, como o do juiz e do promotor natural, o da publicidade, o da vedação da prova ilícita e o da proibição da prisão civil por dívida. (SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.) Júlio César Bebbber indica como princípios processuais constitucionais também o do juiz natural, o da liceidade da prova, o da autoridade competente, o da publicidade e o da proibição da prisão civil por dívida. (BEBBER, Júlio César. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.)

²⁴⁹ SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 28.

²⁵⁰ CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 60.

também traduz o direito de se obter, pela via do processo, a tutela efetiva dos direitos violados ou ameaçados;

- d) princípio do contraditório: exprime o direito das partes de participarem ativamente do processo. Segundo Mauro Schiavi, tal princípio tem suporte no caráter bilateral do processo e se funda em três elementos: informação (a parte deve ser cientificada de todos os atos do processo), reação (a parte tem de possuir a faculdade de impugnar os atos praticados no processo) e influência na convicção do julgador (a parte deve ter a faculdade de participar ativamente do processo, influenciando na convicção do juiz);²⁵²
- e) princípio da ampla defesa: exprime o direito das partes de se valerem de todos os instrumentos processuais disponibilizados pelo ordenamento jurídico na defesa dos seus respectivos interesses no processo;
- f) princípio da motivação das decisões judiciais: traduz a obrigatoriedade do magistrado de expor as razões de fato e de direito que embasaram sua decisão para se evitarem arbitrariedades.²⁵³ De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, referido princípio é correlato ao da imparcialidade do juiz e consagra outros dois, quais sejam, o da obrigatoriedade da fundamentação das decisões e o da publicidade dos julgamentos;²⁵⁴
- g) princípio da duração razoável do processo: não existe uma definição do que seja “duração razoável”, mas tal princípio reflete o direito do jurisdicionado ao processo sem dilações indevidas, com duração proporcional e adequada à sua complexidade;²⁵⁵
- h) princípio da imparcialidade do juiz: exprime o dever do juiz de agir “*sem tendências que possam macular o devido processo legal e favorecer uma parte em detrimento da outra.*”²⁵⁶

A extra e a ultrapetição no processo do trabalho estão em conformidade com os princípios constitucionais do processo. Na realidade, como não poderia deixar de ser, referidos princípios devem balizar a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na esfera laboral,

²⁵¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 67.

²⁵² SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 45.

²⁵³ SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 59.

²⁵⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 65.

²⁵⁵ TUCCI, José Rogério Cruz e. **Tempo e processo: uma análise empírica das repercussões do tempo na fenomenologia processual (civil e penal)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997, p. 66-67.

²⁵⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 65.

servindo de condição para a sua legitimidade (não constituem, portanto, obstáculos à extra e à ultrapetição).

Em que pese não haver dispositivo legal que autorize expressamente a extra e a ultrapetição no processo do trabalho, também é certa a inexistência de dispositivo que as proíba de forma explícita na esfera laboral. Não havendo regras específicas sobre a matéria na legislação processual trabalhista²⁵⁷, não se pode falar que a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo laboral contraria o princípio do devido processo legal – pelo contrário, como se verá adiante, a extra e a ultrapetição têm respaldo nas regras que regem o processo laboral no Brasil. E mais: a extra e a ultrapetição são compatíveis com as noções de “processo” justo” e “devido processo constitucional”, atualmente ligadas ao conceito do princípio do devido processo legal, pois servem à efetivação dos valores consagrados pela Constituição de 1988.

A extra e a ultrapetição também estão em consonância com o princípio da igualdade das partes. Sabe-se que a igualdade substancial é atingida a partir do tratamento desigual dos desiguais, e a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* se funda justamente no reconhecimento da posição mais fragilizada do trabalhador, no contrato e no processo, em relação à do empregador.

Sem dúvidas, a extra e a ultrapetição no âmbito trabalhista mostram-se coerentes também com o princípio do acesso à justiça: além de representarem a valorização do ato do trabalhador de levar à apreciação do Judiciário o seu inconformismo com a inobservância dos seus direitos, elas refletem a maximização da tutela dos direitos laborais pela via do processo. Efetivam, pois, na expressão de Márcio Túlio Viana, não só o acesso à justiça com “J”, mas também com “j”.²⁵⁸

Da mesma forma, a transposição, pelo juiz, dos limites do pedido formulado pelo trabalhador é compatível com os princípios do contraditório e da ampla defesa. Diante da existência de prova, nos autos, de um direito não reivindicado ou reivindicado a menor pelo autor da demanda, o magistrado deve oportunizar a manifestação das partes sobre tal prova e tal direito antes de proferir sua decisão²⁵⁹, assegurando a participação ativa de todos no

²⁵⁷ Vale lembrar que, como o princípio da vinculação do juiz ao pedido, consagrado em dispositivos do CPC, é incompatível com os princípios do processo do trabalho, ele não pode ser aplicado na esfera laboral por força do artigo 769 da CLT.

²⁵⁸ VIANA, Márcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o projeto de reforma**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/nova_competencia_lide.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2014.

²⁵⁹ Nesse contexto, também parece razoável que seja possível, a depender do caso, a complementação das provas ou a produção de novas provas sobre o direito que se pretende concretizar. As ideias de prolação de sentenças parciais e de formação progressiva da coisa julgada, que têm sido desenvolvidas pela doutrina especialmente após a nova redação dada pela Lei n. 11.232/2005 ao artigo 162, §1º, do CPC, podem contribuir para o debate,

processo. É possível que isso seja feito, por exemplo, depois da instrução processual, por meio da conversão do julgamento em diligência, após a análise dos autos pelo juiz. Por óbvio, a oportunidade deve ser concedida para que as partes se manifestem só sobre aquela prova e aquele direito específicos.

Como não poderia deixar de ser, a *extra* e a *ultrapetição* são igualmente compatíveis com o princípio da motivação das decisões. O magistrado deve sempre indicar as razões do seu convencimento, e por certo isso deve ocorrer também quando extrapolar ou ultrapassar o pedido formulado na petição inicial.

Ainda, a *extra* e a *ultrapetição* são totalmente coerentes com o princípio da duração razoável do processo, posto que este não sofre nenhuma dilação que possa ser considerada indevida ou prejudicial às partes, muito menos ao autor/trabalhador, que é o maior interessado na celeridade do processo. Ressalta-se que elas evitam o ajuizamento de novas demandas, o que representa economia para as partes e para o próprio Estado.

Por fim, a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* não representa violação ao princípio da imparcialidade do juiz. Isso porque decorre não de razões subjetivas do julgador para favorecer o trabalhador em detrimento do empregador, mas de orientações e diretrizes objetivas advindas do próprio Direito do Trabalho e da Constituição, instituidora do Estado Social e Democrático de Direito.

5.4.2 A compatibilidade entre a extra e a ultrapetição no processo do trabalho e os demais princípios processuais aplicáveis à esfera laboral

Além daqueles consagrados pela Constituição, outros princípios processuais têm aplicabilidade no âmbito do processo trabalhista.

Carlos Henrique Bezerra Leite indica como peculiares do processo laboral os seguintes princípios: da proteção; da finalidade social; da busca da verdade real; da indisponibilidade; da conciliação; e da normatização coletiva.²⁶⁰ Referido autor aponta como princípios comuns ao Direito Processual Civil e ao Direito Processual do Trabalho os que seguem: dispositivo ou da demanda; inquisitivo ou do impulso oficial; da instrumentalidade; da impugnação especificada; da estabilidade da demanda; da eventualidade; da preclusão; da economia processual; da *perpetuatio jurisdictionis*; do ônus da prova; da oralidade, o qual

respaldando, por exemplo, a tese de que o juiz poderia julgar o mérito dos pedidos de forma fracionada, de acordo com a maturidade de cada matéria para o julgamento.

²⁶⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 84-93.

englobaria o da imediatidade, o da identidade física do juiz, o da concentração e o da irrecorribilidade (imediata) das decisões interlocutórias; e, por fim, da lealdade processual.²⁶¹

Mauro Schiavi, por sua vez, enumera como princípios peculiares do processo laboral o do protecionismo processual; o da informalidade; o da conciliação; o da oralidade; o da majoração dos poderes do juiz; o da subsidiariedade; e o da normatização coletiva.²⁶² Assinala como princípios do processo civil aplicáveis ao processo do trabalho o da ação, da demanda ou da inércia do Judiciário; o da disponibilidade ou dispositivo; o do impulso oficial; o da oralidade; e o da instrumentalidade das formas.²⁶³

Já revelada a compatibilidade da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* com os princípios processuais constitucionais, a lógica exige que, para se analisar o cabimento da *extra* e da *ultrapetição* no âmbito laboral, se faz necessária a verificação, em primeiro momento, da sua coerência com os princípios peculiares do processo do trabalho e, depois, com os princípios originários do processo civil. Isso porque, havendo coerência com os princípios especiais do processo do trabalho, é possível que se reconheça o cabimento da *extra* e da *ultrapetição* na esfera laboral com o conseqüente afastamento de algum princípio do processo civil, por força do disposto no artigo 769 da CLT.

Pois bem. Não é preciso muito esforço para se constatar a compatibilidade entre a *extra* e a *ultrapetição* com os princípios considerados peculiares ou especiais do processo do trabalho. Pode-se dizer até mesmo que a prolação de decisões trabalhistas *extra* e *ultra petita* encontra bases em tais princípios.

O princípio da proteção ou do protecionismo processual reflete o princípio da igualdade das partes ou da isonomia e traduz a necessidade de o litigante mais fraco (o trabalhador) contar com algumas prerrogativas processuais que compensem os obstáculos enfrentados ao procurar o Judiciário.

É muito evidente que a *extra* e a *ultrapetição* na Justiça do Trabalho se justificam pelo princípio da proteção ao trabalhador por decorrerem do reconhecimento da sua hipossuficiência, tanto na esfera contratual quanto na processual.

O princípio da finalidade social, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, exprime a permissão dada ao juiz para que aja de forma mais ativa na busca de uma solução justa para o

²⁶¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 70-82.

²⁶² SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 91-161.

²⁶³ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 92-96.

conflito posto à sua apreciação²⁶⁴, possuindo o mesmo sentido do princípio da majoração dos poderes do juiz, apontado por Mauro Schiavi. Este último não fala em princípio, mas em “função social do processo do trabalho”, associando-a à função social da propriedade e do contrato.²⁶⁵

Como a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na Justiça do Trabalho decorre do recomendado ativismo judicial e, ao mesmo tempo, contribui para o cumprimento do escopo do processo laboral de realizar o Estado Social e Democrático de Direito, ela está de acordo com o princípio da finalidade social.

O princípio da busca da verdade real é derivado do princípio (de Direito Material do Trabalho) da primazia da realidade sobre a forma e reflete a possibilidade de o magistrado trabalhista se valer de qualquer diligência para esclarecer as causas postas à sua apreciação e sentenciar com justiça. Liga-se, ainda, ao amplo poder investigatório do juiz, assegurado pelo artigo 765 da CLT.

Se surge, diante do juiz, a evidência de que o direito reclamado pelo trabalhador não se limita ao pedido na demanda, é muito razoável que ele decida *extra* ou *ultra petita*. Ora, se o magistrado tem o poder-dever de buscar a verdade real, não faz sentido que ele feche os olhos diante da verdade que ele não buscou propriamente, mas surgiu nos autos (ou da verdade que ele atingiu ao diligenciar na busca pelo esclarecimento dos fatos).

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas traduz, na esfera processual, a própria finalidade do processo laboral, qual seja, “*a busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores.*”²⁶⁶

Como anteriormente destacado, se os trabalhadores não podem se privar dos seus direitos por livre manifestação de vontade no âmbito extrajudicial (longe dos “olhos” do Estado), é justo que deles também não se privem por omissão não proposital na petição inicial ou por equívoco na quantificação ou na qualificação dos seus direitos. Nessa perspectiva, a *extra* e a *ultrapetição* mostram-se como bons instrumentos de realização dos direitos trabalhistas indisponíveis.

O princípio da conciliação exprime a ideia de que as partes envolvidas têm melhor noção da dimensão do conflito existente entre elas, bem como das necessidades e

²⁶⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 88.

²⁶⁵ SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 117.

²⁶⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 91.

possibilidades de cada uma, razão pela qual a conciliação seria melhor do que a resolução do conflito pelo magistrado.²⁶⁷

Apesar de a extra e a ultrapetição terem aplicabilidade fora do contexto da conciliação²⁶⁸, é possível sustentar que são compatíveis com esta última, na medida em que, em razão do risco de uma condenação mais severa do que a inicialmente pretendida, a parte ré pode se sentir estimulada a propor acordo razoável quando ciente de que o trabalhador possui mais direitos do que os demandados.

O princípio da normatização coletiva exprime a possibilidade de a Justiça do Trabalho criar, por meio da sentença normativa, normas e condições gerais e abstratas aplicáveis aos contratos individuais dos trabalhadores da categoria representada pela entidade sindical autora do dissídio coletivo.

Conforme anteriormente destacado, a extra e a ultrapetição são admitidas nos dissídios coletivos, ou seja, em situações conflituosas de maior proporção no âmbito das relações de trabalho, e isso acaba por legitimar sua aplicabilidade também quando o conflito é individual, de menor proporção. Se a Justiça Especializada pode resolver um conflito coletivo por meio da “criação de direitos” para uma coletividade de trabalhadores, independentemente dos limites postos na petição inicial do dissídio coletivo, também pode solucionar conflitos individuais por meio não da criação, mas da efetivação de direitos incontroversos de um trabalhador, mesmo diante de omissão (involuntária) na petição inicial ou de erro na indicação dos importes devidos.

O princípio da informalidade reflete o repúdio ao formalismo e o privilégio dado à oralidade e à instrumentalidade.

A extra e a ultrapetição, especialmente por possibilitarem a efetivação de direitos de existência comprovada independentemente da formalização do pedido ou do ajuizamento de

²⁶⁷ Com respeito aos posicionamentos em sentido contrário, pensamos que a conciliação não é a melhor forma de solução de conflitos trabalhistas, principalmente porque ocorre, quase sempre, antes que o trabalhador tome ciência do teor da defesa e possa avaliar suas chances de sair vitorioso na demanda e antes mesmo que o Judiciário tome efetiva ciência das proporções do conflito (por meio da leitura, pelo juiz, da petição inicial e da defesa) para que possa direcionar melhor a negociação. Ora, se a própria principiologia do Direito Processual do Trabalho reconhece o trabalhador como litigante mais fraco, soa incoerente a afirmação de que ele tem boas condições de resolver o conflito diretamente com o empregador, ainda mais numa situação de constrangimento (no ambiente formal da Justiça) e necessidade (geralmente ajuíza a demanda em situação de desemprego ou dificuldade econômica). Na nossa opinião, o acordo deveria ser proposto apenas depois de o trabalhador ter acesso à defesa e de o juiz conhecer as alegações das partes e ser aceito apenas com relação a direitos controversos, por aplicação do princípio da indisponibilidade, a não ser que o acordo se limitasse, por exemplo, à forma e às condições de pagamento do crédito trabalhista. Além disso, deveria ser sempre aplicado o disposto no §2º do artigo 846 da CLT: a parte descumpridora do acordo deveria arcar com o valor integral do pedido, sem prejuízo da condenação ao pagamento de multa e indenização por litigância de má-fé.

²⁶⁸ Vale lembrar que um acordo pode contemplar direitos ou parcelas não reivindicados pelo trabalhador na petição inicial.

nova demanda, estão de acordo com o princípio da informalidade. É inquestionável, ainda, que refletem o caráter instrumental do processo, meio de concretização dos direitos materiais.

O princípio da oralidade traduz a prevalência do “*procedimento de audiência*”²⁶⁹, com concentração dos atos e valorização da palavra oral.²⁷⁰

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* liga-se ao princípio da oralidade, já que é viabilizada pela concentração da produção de provas e da proximidade do juiz com as partes – como os direitos descumpridos se referem ao mesmo contrato discutido em juízo e geralmente possuem ligação entre si, na busca pela verdade dos fatos é bem possível que o juiz obtenha, mesmo que involuntariamente, prova da existência de direitos que não foram reclamados ou foram reclamados a menor pelo trabalhador (por exemplo, é provável que durante a produção de prova oral da extrapolação habitual da jornada de trabalho reste provado eventual desrespeito ao intervalo intrajornada mínimo).

O princípio da subsidiariedade exprime a possibilidade de aplicação das normas do Direito Processual Comum no caso de lacunas da legislação processual laboral²⁷¹, desde que aquelas normas sejam compatíveis com a principiologia do Direito Processual do Trabalho. Vale lembrar que o artigo 769, editado em 1943, foi posto na CLT como “cláusula de contenção” para se evitar a aplicação indiscriminada do CPC de 1939 ao processo do trabalho, o qual havia surgido “*da necessidade de se implementar um sistema de acesso à Justiça do Trabalho que fosse a um só tempo simples, rápido e de baixo custo para os seus atores sociais.*”²⁷²

A *extra* e a *ultrapetição* são coerentes com o princípio da subsidiariedade justamente porque este afasta do processo laboral a aplicação do princípio da adstrição do juiz ao pedido, consagrado pelo CPC, por sua incompatibilidade com os princípios justralhistas: a CLT não contém dispositivo proibindo de forma expressa a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo trabalhista, e a aplicação subsidiária das normas do processo civil referentes à matéria não se revela adequada.

²⁶⁹ Expressão de Mauro Schiavi.

²⁷⁰ SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 90.

²⁷¹ Há controvérsias com relação à possibilidade de aplicação subsidiária das normas de Direito Processual Comum ao processo do trabalho na hipótese de lacuna ontológica (desatualização da norma/incompatibilidade com os fatos sociais) ou axiológica (condução, pela norma existente, a uma solução injusta ou insatisfatória do conflito). Muitos sustentam que só se permite a aplicação subsidiária nos casos de lacuna normativa (omissão da legislação processual trabalhista), por interpretação literal do artigo 769 da CLT, com o que não concordamos.

²⁷² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. As recentes reformas do CPC e as lacunas ontológicas e axiológicas do processo do trabalho: necessidade de heterointegração do sistema processual não-penal brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 1, p. 98-106, jan/mar 2007. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2276/leitecarloshenrique.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 jan. 2014.

Com relação aos princípios considerados originários do processo civil e aplicáveis ao processo laboral, importantes considerações devem ser feitas²⁷³.

O princípio da demanda, da ação ou da inércia do Judiciário²⁷⁴ indica a atribuição da iniciativa de provocar a jurisdição à parte que se sente lesada ou ameaçada em relação a um direito de que se diz titular. A doutrina reconhece que tal princípio é relativizado quando os direitos são indisponíveis em razão da prevalência do interesse público sobre o privado²⁷⁵, mencionando até mesmo algumas situações em que tal princípio é mitigado no processo do trabalho (por exemplo, nas hipóteses dos artigos 39, 856 e 878 da CLT).²⁷⁶

Não existe incompatibilidade entre o princípio em foco e a extra e a ultrapetição, pois estas só se aplicam num contexto em que já houve provocação do Judiciário pelo trabalhador, ou seja, em que a jurisdição já foi provocada para solucionar o conflito trabalhista. Importa mencionar que, diferentemente do que ocorre com as demandas sujeitas ao processo comum, as demandas individuais trabalhistas se caracterizam, regra geral, pela multiplicidade de pedidos oriundos de um mesmo conflito, não sendo adequada nenhuma interpretação no sentido de que a extra e a ultrapetição corresponderiam à instauração do processo de ofício pelo juiz com relação ao pedido acidentalmente não formulado ou quantificado de forma equivocada. Convém destacar a observação de Manuela da Palma Coelho Germano Lourenção de que

[...] a petição é muito mais que apenas o pedido e que, se por um lado o juiz é inerte quanto à iniciativa processual, por outro cabe a ele dar o devido impulso para que o processo seja resolvido, sendo obrigado a conhecer de determinadas matérias de ofício, como as de ordem pública.²⁷⁷

O princípio dispositivo ou da disponibilidade traduz a liberdade das partes de praticarem ou não os atos processuais que lhes são facultados pela legislação e a vinculação

²⁷³ Os princípios da impugnação especificada, da eventualidade, da *perpetuatio jurisdictionis*, do ônus da prova e da lealdade processual não possuem ligação estreita com o debate sobre a possibilidade de prolação de decisões *extra e ultra petita* no processo do trabalho – não justificam, nem obstaculizam a extra e a ultrapetição. Destaca-se que o princípio da oralidade foi analisado anteriormente como peculiar do processo do trabalho e não será abordado nos parágrafos seguintes.

²⁷⁴ Carlos Henrique Bezerra Leite entende que tal princípio também pode ser chamado de “princípio dispositivo”, mas há doutrinadores, como Mauro Schiavi, que diferenciam este último.

²⁷⁵ Mencionam-se como exemplos de relativização do princípio da demanda a possibilidade de início do inventário pelo juiz, de ofício, quando nenhum dos legitimados o requerer (artigo 989 do CPC) e a arrecadação dos bens do falecido pelo juiz, de ofício, no caso de herança jacente (artigo 1.142 do CPC).

²⁷⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 71.

²⁷⁷ LOURENÇÃO, Manuela da Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho**. 2011. 168f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122012-163252/>>. Acesso em: 30 nov. 2013.

do juiz, quando da prolação da decisão, ao que foi alegado e provado pelas partes no curso do processo, sendo certo que o magistrado tem ampla liberdade para determinar qualquer diligência que se faça necessária ao esclarecimento dos fatos.²⁷⁸ Para alguns doutrinadores, referido princípio liga-se ao direito material, estando o juiz vinculado à vontade das partes apenas com relação a direitos disponíveis.²⁷⁹

O princípio dispositivo não representa obstáculo à *extra* e à *ultrapetição* no processo do trabalho, posto que estas têm lugar diante da existência de provas produzidas e da concessão de oportunidade às partes para a manifestação sobre as provas e o direito não postulado ou postulado a menor que se pretende reconhecer na sentença. A omissão involuntária do trabalhador com relação a um pedido ou eventual equívoco na quantificação de direitos ou créditos não podem ser interpretados como exercício da faculdade de não reclamar o direito provado nos autos, mormente em se tratando de direito indisponível, oriundo de norma imperativa e de ordem pública.

O princípio inquisitivo ou do impulso oficial exprime o dever do magistrado de, após o ajuizamento da demanda, assumir a condução do processo, prestando a jurisdição segundo os poderes conferidos a ele pelo ordenamento jurídico e propulsionando o processo até sua extinção, independentemente da vontade das partes.

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* está em plena sintonia com o mencionado princípio, uma vez que decorre da assunção, pelo juiz, do dever de buscar a prestação efetiva da jurisdição.

O princípio da instrumentalidade liga-se ao reconhecimento do processo como meio de concretização do direito material e diz respeito à validação de ato praticado de forma distinta daquela prevista na lei quando, apesar de realizado de outro modo, o ato alcançar sua finalidade, desde que não haja nulidade cominada.

A *extra* e a *ultrapetição* são coerentes com referido princípio na medida em que servem à realização do direito substancial trabalhista, finalidade primeira do processo laboral.

O princípio da estabilidade da demanda traduz a impossibilidade de o autor alterar sua pretensão sem anuência do réu após a citação e mesmo com a concordância do réu após o saneamento do processo. Em razão das peculiaridades do processo laboral²⁸⁰, entende-se que

²⁷⁸ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 92-93.

²⁷⁹ LOURENÇÃO, Manuela da Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho**. 2011. 168f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122012-163252/>>. Acesso em: 30 nov. 2013.

²⁸⁰ A defesa é apresentada em audiência, operando-se os efeitos da revelia se o réu não comparecer à assentada.

esse princípio exprime, na Justiça do Trabalho, a impossibilidade de alteração da causa de pedir e do pedido, pelo autor, após a entrega da defesa pelo réu.

Não existe incompatibilidade entre o princípio da estabilidade da lide e a *extra* e a *ultrapetição*, pois estas representam a transposição dos pedidos iniciais não pelo autor, mas pelo magistrado trabalhista, no exercício regular dos poderes e atribuições que lhe são conferidos pelo ordenamento jurídico.

O princípio da preclusão reflete, em suma, a vedação do retorno a etapas e momentos processuais já ultrapassados, manifestando-se pela impossibilidade de concessão de oportunidade para a prática de ato em razão da prática anterior do mesmo ato (preclusão consumativa); da inobservância do prazo legalmente concedido para a prática do ato (preclusão temporal); da contradição entre o ato que se pretende praticar com outro anteriormente praticado (preclusão lógica); e da não realização de ato anterior que condiciona a validade do ato que se pretende praticar (preclusão ordinatória).²⁸¹

Tendo-se em vista que a preclusão se opera com relação às partes, não ao juiz, ela não é empecilho para a prolação de decisões *extra* e *ultra petita*:

Não obstante, há que se notar que a preclusão é regra destinada às partes e não ao juiz, que tem ampla liberdade para a direção do processo e pode, no âmbito laboral, determinar qualquer diligência necessária ao bom andamento do mesmo (artigo 765 da CLT), de modo que, se julgar conveniente, pode dar alguns passos para trás. Assim, não haveria violação ao princípio da preclusão caso o magistrado, entendendo pertinente a discussão de fato não aventado na inicial ou na contestação, abra prazo para que as partes sobre ele se manifestem, para posteriormente proferir sentença, abrangendo-o. Garantindo-se sempre o contraditório, não há que se falar em nulidade.²⁸²

Por fim, o princípio da economia processual “*consiste em obter da prestação jurisdicional o máximo de resultado com o mínimo de esforço, evitando-se dispêndios desnecessários para os jurisdicionados.*”²⁸³

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* é totalmente compatível com o princípio em foco, pois permite que a parte receba o que lhe é de direito sem a necessidade de

²⁸¹ Carlos Henrique Bezerra Leite ainda fala em preclusão máxima, correspondente à coisa julgada, e em preclusão *pro judicato*, que traduz a impossibilidade de o juiz conhecer de questões já decididas, salvo nas hipóteses de embargos de declaração e de ação rescisória. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 75-78.)

²⁸² LOURENÇÃO, Manuela da Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho**. 2011. 168f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122012-163252/>>. Acesso em: 30 nov. 2013.

²⁸³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 78.

ajuizamento de nova demanda (o que representa economia de tempo e dinheiro para as partes e para o Estado).

5.5 Fundamentos legais para a admissibilidade da extra e da ultrapetição no processo do trabalho brasileiro

Já foi destacado que a CLT não contém dispositivo que proíbe a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo do trabalho. Frisou-se também que, apesar de haver omissão²⁸⁴ sobre a matéria na legislação trabalhista, os dispositivos do CPC que consagram o princípio da adstrição do juiz ao pedido não podem ser aplicados subsidiariamente porque são incompatíveis com a principiologia do processo laboral (artigo 769 da CLT). Nesse contexto, importa registrar que, além de estarem respaldadas na moderna Teoria Geral do Processo e nos princípios que norteiam o Direito Material e Processual do Trabalho, a *extra* e a *ultrapetição* encontram bases para a sua aplicabilidade na própria legislação que rege o processo do trabalho no Brasil.

É possível sustentar que a *extra* e a *ultrapetição* na esfera laboral têm sua aplicabilidade apoiada no *caput* do artigo 8º da CLT, que autoriza a Justiça do Trabalho a decidir de acordo com as normas gerais de direito do trabalho e com o direito comparado na falta de disposições legais.²⁸⁵ Ora, diante da inexistência de regra proibitiva expressa na CLT, da compatibilidade entre a *extra* e a *ultrapetição* e os princípios gerais justralhistas e da admissão da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* pela legislação processual laboral de vários países, conclui-se pelo cabimento da *extra* e da *ultrapetição* no processo do trabalho brasileiro.

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no âmbito laboral também encontra apoio no artigo 9º da CLT, segundo o qual os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas serão nulos de pleno direito.²⁸⁶ Ora, a nulidade de pleno direito é aquela absoluta, que pode e deve ser pronunciada de ofício pelo magistrado. Se o juiz verifica, nos autos, a existência de prova do descumprimento de preceitos/direitos trabalhistas, o reconhecimento da nulidade é medida que se impõe, assim

²⁸⁴ Melhor dizer, na verdade, que inexistente regra permissiva expressa na legislação processual trabalhista.

²⁸⁵ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

²⁸⁶ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

como a correlata condenação à reparação do prejuízo sofrido pelo trabalhador. Defende Maria Cecília Máximo Teodoro:

Nesse sentido, proibir que o juiz, ao perceber que o direito demandado está aquém do que é assegurado pela legislação ou pelos princípios trabalhistas, ou que as provas dos autos explicitam existência de direitos do trabalhador, ainda que estes não tenham sido demandados, é permitir que a sentença seja omissa, impedindo, frustrando ou desvirtuando a aplicação de preceitos trabalhistas.²⁸⁷

A extra e a ultrapetição ainda são respaldadas pelo artigo 765 da CLT, segundo o qual o magistrado trabalhista tem ampla liberdade na direção do processo, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento das causas.²⁸⁸ Essa ampla liberdade conferida ao juiz na condução do processo, combinada com os ditames da moderna Teoria Geral do Processo e com a principiologia juslaboral, pode ser interpretada como a liberdade para transpor os limites do pedido inicial, havendo prova nos autos da existência de direito violado não reclamado ou reclamado a menor pelo trabalhador.

Também é possível sustentar que a extra e a ultrapetição no processo laboral são admissíveis com base no artigo 626 da CLT combinado com o artigo 7º, §1º, da Lei n. 7.855/1989. Tais dispositivos autorizam o reconhecimento do vínculo empregatício e dos direitos dele decorrentes pelos auditores fiscais do trabalho, independentemente de requerimento ou da vontade dos próprios trabalhadores.²⁸⁹ Ora, se os auditores do trabalho podem, extrajudicialmente, efetivar os direitos trabalhistas mesmo sem pedido expresso, mais razão (para não dizer obrigação) têm os juízes para fazê-lo no processo.

Por fim, a transposição, pelo juiz, dos limites do pedido inicialmente formulado pelo trabalhador encontra suporte no disposto no parágrafo único do artigo 850 da CLT, de acordo com o qual a decisão deve ser tomada de forma a atender melhor ao cumprimento da lei e ao interesse social.²⁹⁰ Por óbvio, se existe direito trabalhista cuja inobservância está provada nos autos, uma decisão que o reconheça independentemente do pedido do autor atende melhor ao cumprimento da legislação trabalhista e ao interesse da sociedade. O mesmo raciocínio se aplica com relação ao disposto no artigo 852-I, §1º, da CLT, que determina que, no rito

²⁸⁷ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011, p. 158.

²⁸⁸ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

²⁸⁹ LOURENÇÃO, Manuela da Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho**. 2011. 168f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122012-163252/>>. Acesso em: 30 nov. 2013.

²⁹⁰ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

sumaríssimo, “o juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.”²⁹¹

²⁹¹ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

6 EXTRA E ULTRAPETIÇÃO: INSTRUMENTALISMO PROCESSUAL E ATIVISMO JUDICIAL EM PROL DA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS

6.1 Extra e ultrapetição: adaptação do processo do trabalho à contemporaneidade

Alguns doutrinadores, contrariando o posicionamento até então majoritário, defendem a admissibilidade de julgamento *extra* e *ultra petita* de maneira generalizada no processo trabalhista brasileiro, especialmente nos dissídios individuais. Isso em razão da necessidade de adaptação do processo laboral à contemporaneidade, para que se coadune com o que prega a moderna Teoria Geral do Processo. Vale lembrar que o ativismo do juiz, materializado pela *extra* e pela ultrapetição, permite que os jurisdicionados participem do processo para a obtenção da efetiva prestação jurisdicional e dá ao magistrado a real possibilidade de tutelar os direitos trabalhistas, como exige o processo moderno.²⁹²

Manoel Carlos Toledo Filho, ressaltando a importância de se assegurarem o contraditório e a ampla defesa, sustenta:

Em nossa opinião, assim, e em atenção mesmo ao caráter instrumental que ao processo é imanente, deve ser aceita a concretização do julgamento *extra* e/ou *ultra petita*, sempre que daí não advenha prejuízo ao direito de resposta/defesa da parte adversa, quer dizer, desde que esta consequência não implique qualquer diminuição ou menoscabo do direito à *ampla participação* do litigante no processo.²⁹³

Defendendo o cabimento generalizado de decisões *extra* e *ultra petita* no processo do trabalho brasileiro, desde que haja provas nos autos e fundamentação da sentença, Maria Cecília Máximo Teodoro destaca:

Estando explícitos direitos do empregado, que demanda em ação trabalhista, em razão de provas obtidas nos autos, por estarem previstos no ordenamento jurídico como direitos indisponíveis ou em virtude dos princípios do Direito do Trabalho, entendemos que o magistrado deve condenar o empregador à realização de tais direitos, sempre fundamentando sua decisão, ainda que *extra* ou *ultra petita*.²⁹⁴

Igualmente defendendo a *extra* e a ultrapetição na esfera laboral, Júlio César Bebber ressalta que o juiz precisa ser autorizado a conceder coisa diferente e/ou superior à pedida

²⁹² TEODORO, Maria Cecília Máximo. Julgamento *extra* e *ultra petita* no procedimento trabalhista: o Brasil precisa avançar. **LTr: Suplemento Trabalhista**, v. 7, 2010, p. 27-29.

²⁹³ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro**. São Paulo: LTr, 2006, p. 123-124.

²⁹⁴ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011, p. 158.

pelo trabalhador diante da análise dos fatos e das provas presentes nos autos do processo. Segundo o autor, a superação da ideia de absoluta congruência entre o pedido e a sentença já se encontra nos artigos 461 e 461-A, 804 e 920 do CPC.²⁹⁵

No mesmo sentido, os juízes do trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) defendem a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo laboral quando for exigida pelo sentido de justiça e quando a matéria fática estiver amplamente amparada pelo crivo do contraditório.²⁹⁶

Importa mencionar que, apesar de a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na esfera laboral encontrar respaldo no direito brasileiro, conforme exposto no Capítulo 5, alguns estudiosos sugerem a reforma da legislação para que os princípios da *extra* e da *ultrapetição* tenham viva presença no ordenamento jurídico-positivo:

Minha sugestão, na verdade, representa a adoção genérica dos princípios da *ultra* e da *extrapetição*, o que poderia ser feito mediante a inserção, na CLT, da seguinte regra:

Art. 831-A. Analisados os fatos e provas presentes nos autos e observado o contraditório prévio, o juiz poderá proferir sentença de natureza diversa da pedida pelo autor, bem como condenar o réu em quantidade superior e em objeto diverso do que lhe foi demandado.²⁹⁷

Anteprojeto de Reforma do Processo do Trabalho: Texto Integral (pela Comissão Informal de Juristas instituída no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região – biênio 2008-2009).

[...]

Art. 762-C. O processo do trabalho persegue objetivos de interesse público e está vinculado à irrenunciabilidade do direito material, do qual é instrumento concretizador, regendo-se pelos princípios a seguir enunciados, sem prejuízo de outros que decorram de sua natureza, da evolução científica de sua disciplina ou do sistema processual instituído por esta lei.

[...]

§21. O juiz do trabalho deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso dele quando assim resultar da lei, dos acordos e convenções coletivas de trabalho ou da natureza imperativa e irrenunciável do direito reconhecido.

[...] ²⁹⁸

Noutro aspecto, apesar de ainda não se revelar clara divergência jurisprudencial, é certo que alguns poucos magistrados têm enfrentado a questão, ainda que de forma tímida e

²⁹⁵ BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 197-198.

²⁹⁶ PISTORI, Gerson Lacerda; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Estudos para uma reforma do processo do trabalho (justificação legislativa). In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). **Fênix: por um novo processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 117.

²⁹⁷ BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2011, p. 198.

²⁹⁸ PISTORI, Gerson Lacerda; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Estudos para uma reforma do processo do trabalho (justificação legislativa). In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). **Fênix: por um novo processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 122-134.

sem muitas implicações práticas. Vejam-se, por exemplo, os seguintes julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: PROCESSO DO TRABALHO. VIDA PRÓPRIA. PRINCÍPIOS DA EXTRA E DA ULTRAPETIÇÃO. PEDIDO CONTIDO EM OUTRO PEDIDO MAS NÃO EXPRESSO FORMALMENTE. Preciso é valorizar sempre e sempre o Processo do Trabalho, que nasceu simples e eficaz; desgarrado do Processo Civil, adquiriu vida própria, personalidade marcante, e plena maturidade científica para impor-se, difundindo seus institutos, suas regras e seus princípios especiais, dentre os quais se inserem os da ultra e da extrapetição. A evolução da processualística não pode deixar para trás o que esteve na frente. O Processo do Trabalho, apesar de criticado por alguns, vem servindo de inspiração constante para a reforma do Processo Civil, embora o legislador continue avaro quando ele é o alvo. Talvez por isso e até mesmo por isso, ele não interrompe seu ciclo evolutivo célere. Poucas normas; intensa criatividade dos juízes do trabalho, que muito fizeram e muito hão de fazer para construir sólida jurisprudência e farto manancial para a doutrina. Não há ciência processual que resista à falta de efetividade. Ademais, a fissura legislativa permite a depurada recepção daquilo que é bom e compatível, consoante art. 769 da CLT. Desde as suas origens, o Processo do Trabalho admite a aplicação dos princípios da extra e da ultra petição - o importante é que não se ulcere o princípio do contraditório e da ampla defesa, pouca influência havendo a forma como ele é deduzido, se expressa ou implicitamente. Da mesma forma que a sentença, em certos casos, pode conter efeitos anexos, também o pedido pode encerrar pretensão implícita, imanente ou subentendida, que não se submete ao rigorismo do Processo Civil.²⁹⁹

EMENTA: ATIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ULTRAPETIÇÃO. POSSIBILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO *ULTRA PETITA*. O princípio da ultrapetição estrutura o Direito Processual do Trabalho, estando, inclusive, positivado em diversos sistemas estrangeiros. Daí porque o Juiz do Trabalho não está subsumido às restrições contidas nos artigos 128 e 460/CPC, sobretudo porque a CLT tem regramento próprio a dispor dos atos decisórios, nos moldes dos artigos 831 a 836/CLT. A pretensão está gizada em pedido de horas extras, razão pela qual a condenação em minutos residuais encontra-se completamente jungida aos limites da lide, dentro do modelo processual utilizado por esta Justiça Especializada.³⁰⁰

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* deve ser prontamente admitida no processo laboral brasileiro, vez que tem respaldo no direito pátrio. Diante da prova da existência de direito trabalhista não reclamado ou reclamado a menor e garantida a oportunidade de manifestação das partes (por meio, por exemplo, da conversão do julgamento em diligência, caso as partes não tenham debatido o direito em questão ou debatido de forma insuficiente), o magistrado está autorizado a transpor os limites do pedido inicial do trabalhador.

²⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 16693-/07/RO. Relator Luiz Otávio Linhares Renault. **Diário de Justiça de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 30 out. 2007. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=562595&acesso=4ab781ba0615529a5030a165e05d7d71>>. Acesso em: 7 set. 2013.

³⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 00608-2009-131-03-00-0/RO. Relator Vitor Salino de Moura Eça. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, 14 jun. 2010. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=747485&acesso=e40d98f5f85e0478d5f9f0eec3527821>>. Acesso em: 7 set. 2013.

A título de exemplos, mencionam-se algumas hipóteses de fácil concretização na Justiça do Trabalho em que seriam bem-vindas a extra ou a ultrapetição, sendo certo que estas podem servir para suprir a omissão do trabalhador ou para corrigir erro no pedido ou na quantificação dos direitos/créditos:

- a) quando, na análise da prova da extrapolação da jornada, o juiz constatar o direito do trabalhador ao recebimento de horas extras decorrentes da inobservância dos intervalos intrajornada e interjornadas;
- b) quando, na análise da prova do não pagamento do adicional noturno, o juiz constatar o direito do trabalhador ao recebimento de horas extras decorrentes da inobservância da hora ficta noturna;
- c) quando, na análise da prova da inobservância dos instrumentos coletivos para fins de julgamento do mérito de algum pedido, o juiz constatar o direito do trabalhador ao recebimento de valores decorrentes da inobservância de outras cláusulas com repercussão econômica (por exemplo, cláusulas que prevejam adicional de horas extras ou adicional noturno mais vantajosos; cláusulas que prevejam multas pelo descumprimento dos instrumentos; entre outras);
- d) quando, na análise da prova do descumprimento de normas atinentes à saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de julgamento do mérito do pedido de condenação ao pagamento de alguma parcela (férias vencidas em dobro, adicional, horas extras, entre outras), o juiz constatar o direito do trabalhador ao recebimento de indenização decorrente de danos morais ou existenciais sofridos;
- e) quando o trabalhador formular pedido de condenação ao pagamento de diferenças salariais ou horas extras, mas não formular o de condenação ao pagamento dos respectivos reflexos em outras parcelas trabalhistas;
- f) quando o trabalhador formular pedido ligado à extinção do contrato, mas não formular pedido de determinação da anotação da CTPS ou de condenação ao pagamento de alguma parcela rescisória;
- g) quando o trabalhador indicar, na petição inicial, o valor de uma indenização pretendida e tal valor se revelar irrisório diante da gravidade dos danos sofridos;
- h) quando o trabalhador apurar erroneamente os valores dos pedidos, especialmente nas demandas de rito sumaríssimo (em que é obrigatória a liquidação dos pedidos);
- i) quando o trabalhador formular pedido de determinação da reintegração no emprego, mas não pedir a condenação ao pagamento dos salários devidos desde a injusta dispensa;

- j) quando o trabalhador indicar erroneamente quantidades ou valores para fins de apuração de créditos pretendidos, mas houver prova nos autos das quantidades ou dos valores corretos a revelar que o direito é “maior” do que o reivindicado na petição inicial (por exemplo, erro na indicação do valor do salário ou da duração da jornada).

Frisa-se que a *extra* e a *ultrapetição*, também amparadas pelos aforismos *da mihi factum, dabo tibi ius* e *iura novit curia* e pela ideia de interpretação extensiva do pedido e da causa de pedir³⁰¹, devem ser reconhecidas como princípios especiais do processo laboral, aplicáveis até mesmo na instância recursal apta a conhecer de matéria fático-probatória. Antes da prolação do acórdão, deve ser oportunizada a manifestação das partes sobre a prova produzida em primeiro grau e o direito que se pretende reconhecer, caso não tenha havido debate suficiente na origem.³⁰²

A admissão da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na esfera laboral é medida tendente à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas e, conseqüentemente, à concretização da Constituição e à realização do Estado Social e Democrático de Direito instituído em 1988. Indubitavelmente, o reconhecimento de que o ordenamento jurídico pátrio autoriza a *extra* e a *ultrapetição* é um passo importante na caminhada rumo à almejada modernização do processo do trabalho em tempos de globalização e de disseminação de ideias que buscam camuflar a centralidade do trabalho e do emprego no sistema capitalista.

6.2 Efeitos práticos da admissão da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo do trabalho brasileiro

É importante ressaltar que, além de promoverem a efetividade do processo trabalhista e a concretização do Estado Social e Democrático de Direito, a *extra* e a *ultrapetição* podem

³⁰¹ Embora o CPC pregue a interpretação restritiva, a interpretação extensiva do pedido e da causa de pedir é defendida, por exemplo, no caso de ações coletivas (tutela metaindividual de direitos), o que se vê pela redação do artigo 4º do Anteprojeto de Código Brasileiro de Processo Coletivo e do artigo 10 do Código Modelo de Processos Coletivos para a Íbero-América. Justifica-se pela natureza e pela indisponibilidade dos direitos envolvidos.

³⁰² Importa ressaltar que, embora o TST não conheça de matéria fático-probatória nos seus julgamentos, não seria absurda a prolação de decisões *extra* ou *ultra petita* em casos nos quais se discute matéria de direito ou que demandem apenas o reenquadramento jurídico dos fatos incontroversos. O TST poderia, por exemplo, ao apreciar um recurso de revista, condenar o empregador ao pagamento de indenização por danos morais ou existenciais decorrentes de dispensa discriminatória ou da inobservância de normas atinentes à saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como majorar o valor de uma indenização para além do importe pedido na petição inicial.

produzir efeitos benéficos não apenas para os trabalhadores, mas também para o Estado, para o mercado e para a sociedade de forma geral.

O efeito prático mais óbvio da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo trabalhista é a melhoria da condição socioeconômica dos trabalhadores: o reconhecimento de direitos trabalhistas inobservados, seguido da tutela ressarcitória ou, dependendo, específica, implica mais dinheiro no bolso dos trabalhadores ou, a depender da situação, permanência na condição de empregado e, conseqüentemente, melhor condição de sustento próprio e dos respectivos dependentes. Nessa perspectiva, a *extra* e a *ultrapetição* também implicam maior consumo, o que é bom para o mercado.

Além disso, as fraudes e o descumprimento das leis trabalhistas pelos empregadores são desestimulados diante da possibilidade de uma condenação mais severa no caso de o trabalhador reclamar seus direitos. O desestímulo ao descumprimento das normas laborais, por sua vez, ameniza os efeitos do chamado “*dumping social*”:

É bem verdade que a expressão “*dumping social*” foi utilizada, historicamente, para designar as práticas de concorrência desleal em nível internacional [...]. No entanto, não é, em absoluto, equivocado identificar por meio da mesma configuração a adoção de práticas ilegais para a obtenção de vantagem econômica no mercado interno.

Ora, ao se desrespeitarem de forma deliberada, reiterada e institucionalizada, os direitos trabalhistas que a Constituição garante ao trabalhador brasileiro, a empresa não apenas atinge a esfera patrimonial e pessoal daquele empregado, mas também compromete a própria ordem econômica, projetada na mesma Constituição. Atua em condições de desigualdade com as demais empresas do mesmo ramo, já que explora mão de obra sem arcar com o ônus daí decorrente, praticando concorrência desleal.³⁰³

Ajuizada a demanda trabalhista, o réu provavelmente é estimulado a propor acordo razoável em razão do risco de o juiz se atentar para direitos porventura não reclamados ou reclamados a menor. Sob essa ótica, afirma-se que a *extra* e a *ultrapetição* também servem ao estímulo da conciliação.³⁰⁴

Ainda, a *extra* e a *ultrapetição* propiciam economia para as partes e para o Estado, já que evitam a reprodução de demandas trabalhistas (não raras vezes, depois de constatarem que deixaram de reclamar algum direito que restou provado nos autos, os trabalhadores ajuízam nova demanda). A economia proporcionada não diz respeito apenas ao dinheiro, mas também ao tempo: além de evitar as despesas inerentes ao processo (custos das partes com

³⁰³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 10.

³⁰⁴ Isso é afirmado em atenção ao princípio da conciliação, mas com ressalva da nossa opinião, já externada, de que a conciliação, da forma como vem sendo conduzida na Justiça do Trabalho, não é coerente com a necessidade de efetivação dos direitos fundamentais e da Constituição de 1988.

advogados e deslocamentos e gastos do Estado com a máquina pública judicial), a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* ajuda a promover o “desafogamento” do Judiciário.

Além disso, a transposição dos limites do pedido do trabalhador pelo magistrado implica aumento da arrecadação de contribuições previdenciárias decorrentes da condenação (dependendo da situação, o trabalhador se sente desencorajado a ajuizar nova demanda, deixando de reclamar direitos que repercutiriam na condenação em favor do INSS). Nesse caso, o benefício da condenação *extra* e *ultra petita* se estende para toda a sociedade.

Por fim, a *extra* e a *ultrapetição* na esfera laboral propiciam maior credibilidade dos jurisdicionados no Poder Judiciário, já que deixam notável que o desrespeito ao ordenamento jurídico e ao homem-trabalhador não passa despercebido aos olhos do Estado-Juiz. Frisa-se que a descrença no Poder Judiciário é capaz de inibir o exercício do direito de ação, o que representa a desconstrução das garantias constitucionais dos cidadãos, importando mencionar que “*não há nada pior para o Judiciário, do que não cumprir a Justiça que promete ao cidadão e o acesso aos direitos garantidos nas leis que adota.*”³⁰⁵

6.3 Admissibilidade da *extra* e da *ultrapetição* no Brasil: respostas prévias às críticas previsíveis

Por representar rompimento com o entendimento hoje consolidado sobre a adstrição do juiz ao pedido, a admissão da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo laboral pode sofrer críticas. Algumas afirmações contrárias à *extra* e à *ultrapetição* serão a seguir destacadas na forma de perguntas, enfrentadas de acordo com o que já foi exposto ao longo deste estudo.

6.3.1 A extra e a ultrapetição no processo do trabalho representam violação ao princípio do contraditório?

Já foi revelada a compatibilidade entre a *extra* e a *ultrapetição* no processo laboral com o princípio do contraditório.

A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* deve ser precedida da concessão de oportunidade às partes para que se manifestem sobre a prova produzida nos autos e também sobre o direito que o juiz pretende reconhecer.

³⁰⁵ SILVA, Antônio Álvares da. **Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC**. São Paulo: LTr, 2007, p. 11.

Salienta-se que essa medida é importante para que, por exemplo, o magistrado não condene a parte ré ao pagamento de verbas que estejam sendo ou tenham sido discutidas em outra demanda ou que tenham sido objeto de acordo ou quitação extrajudicial.

6.3.2 A extra e a ultrapetição no processo do trabalho revelam autoritarismo e parcialidade do juiz?

A extra e a ultrapetição não revelam autoritarismo, mas ativismo do juiz, comprometido com a concretização dos direitos fundamentais e da Constituição. Sua prática não decorre do arbítrio do juiz, mas de autorização (para não dizer exigência) do ordenamento jurídico.

Seguindo-se a mesma linha de raciocínio, tem-se que a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* não reflete parcialidade do juiz: ao transpor os limites do pedido do autor, o magistrado não atua propriamente na defesa do trabalhador, mas na defesa do Direito do Trabalho³⁰⁶. A efetivação do Direito Material do Trabalho deve ser sempre o objetivo do Direito Processual do Trabalho e da jurisdição trabalhista, sendo certo que só existe parcialidade do juiz quando este possui interesse material e concreto no resultado favorável a uma das partes (defesa de tese jurídica não exprime parcialidade do magistrado).

Vale destacar, ainda, que a imparcialidade não se confunde com a neutralidade do juiz: enquanto a primeira é exigida, a segunda é vedada no Estado Social e Democrático de Direito, já que o magistrado deve ser sempre apegado aos valores constitucionais e às proteções conferidas aos direitos fundamentais, como os trabalhistas.

6.3.3 A extra e a ultrapetição no processo do trabalho tornam dispensável a figura do advogado trabalhista?

O juiz que profere decisão *extra* e *ultra petita* não substitui o advogado do trabalhador.

Em primeiro lugar, a extra e a ultrapetição só têm espaço se já houver demanda ajuizada, o que é óbvio. Não se trata de instauração do processo de ofício pelo juiz.

³⁰⁶ A atenção deve ser sempre voltada à efetivação do Direito do Trabalho, o que não significa dizer que o juiz deve sempre julgar de forma favorável ao trabalhador. Como já ocorre atualmente, nenhum pedido deve ser julgado procedente se o direito não estiver provado, por exemplo. A ideia não é a de proteger indiscriminadamente o trabalhador, muito menos aquele de má-fé, mas a de concretizar direitos realmente existentes.

Em segundo lugar, a admissão da extra e da ultrapetição não significa que o magistrado deve investigar desenfreadamente direitos que não tenham sido pleiteados pelo trabalhador. A ideia é que, diante das provas produzidas, ele possa determinar a observância de direito evidente que não tenha sido reclamado ou que tenha sido reclamado a menor pelo trabalhador.

Em terceiro lugar, as funções do advogado trabalhista não se limitam à formulação dos pedidos. Entender que o juiz que profere decisão *extra* e *ultra petita* torna dispensável o advogado é negar o papel e a importância do advogado para a administração da justiça.

Por fim, a preocupação dos operadores do Direito do Trabalho deve ser, primeiramente, com a efetivação dos direitos trabalhistas. Qualquer discussão sobre o suposto exercício, pelo juiz que não se limita ao pedido do trabalhador, de responsabilidades que deveriam ser assumidas por advogado representa a sobreposição de questões procedimentais àquilo que realmente importa e interessa: a concretização dos direitos fundamentais trabalhistas e, conseqüentemente, do Estado Social e Democrático de Direito.

6.3.4 Se a extra e a ultrapetição se justificam pela jusfundamentalidade dos direitos trabalhistas, devem ser admitidas em todas as demandas em que se discuta violação a direito fundamental?

A extra e a ultrapetição justificam-se no processo do trabalho não apenas pelo fato de os direitos trabalhistas serem fundamentais.

Além da jusfundamentalidade dos direitos reclamados pela via do processo laboral, outros elementos as legitimam, sendo os principais:

- a) hipossuficiência do trabalhador, tanto na esfera contratual quanto na processual;
- b) natureza alimentar do crédito decorrente do direito fundamental violado;
- c) multiplicidade de direitos oriundos da mesma relação jurídica discutida em juízo, sujeitos ao descumprimento por parte do obrigado/empregador (vale lembrar que os direitos decorrentes do contrato de trabalho estão, em sua maioria, previstos na lei, diferentemente do que acontece com relação aos direitos decorrentes dos contratos regulados pelo Direito Comum).

Tais elementos não se apresentam de forma simultânea nas demandas sujeitas ao processo e à jurisdição comuns.

6.3.5 A prescrição trabalhista esvazia a admissão da extra e da ultrapetição na esfera laboral?

Com relação à prescrição trabalhista, é importante mencionar, de início, sua ligação com a garantia da proteção dos trabalhadores contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa prevista no artigo 7º, I, da Constituição de 1988:

Considerando-se a ordem constitucional instituída em 1988, é de se afirmar que a lógica da previsão constitucional da prescrição dos créditos trabalhistas prende-se ao reconhecimento da proteção dos trabalhadores contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, também prevista no artigo 7º da Carta. Sem referida proteção, não se pode falar em concreto direito de ação por parte dos trabalhadores. Se, na prática, não existe proteção contra o desemprego involuntário, nem verdadeiro acesso dos trabalhadores à Justiça, também não pode haver prescrição a legitimar a inadimplência e a estimular a inobservância dos direitos fundamentais trabalhistas. A aplicação do prazo prescricional fora do contexto que justifica sua previsão pela Constituição de 1988 é medida que contraria a própria Lei Maior, bem como os princípios e as regras de Direito do Trabalho vigentes no Estado Social Democrático de Direito.³⁰⁷

Sendo inoperável a prescrição trabalhista diante da prevalência, no Brasil atual, do entendimento de que a norma que estabelece a proteção dos trabalhadores contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa não tem eficácia imediata, desnecessário seria o debate sobre sua relação com a extra e a ultrapetição. Como, contudo, ainda prepondera o (equivocado) entendimento de que os prazos prescricionais trabalhistas precisam ser observados, algumas considerações merecem ser feitas.

Há que se apontar, também *a priori*, a incoerência da Súmula n. 268 do TST, segundo a qual “a ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.”³⁰⁸ Exatamente pelos mesmos motivos invocados neste estudo para a admissão da extra e da ultrapetição no processo do trabalho, referido verbete deveria ser cancelado, para que se consolidasse o entendimento de que o ajuizamento da demanda trabalhista interrompe a prescrição em relação a todos os pedidos oriundos do contrato. Ora, o ajuizamento da demanda, ainda que com pedidos “incompletos”, basta para se constatarem o inconformismo do trabalhador com a inobservância dos seus direitos e seu interesse no recebimento dos seus créditos, não havendo que se falar em inércia ou negligência do trabalhador a justificar a incidência da prescrição.

³⁰⁷ SILVA, Lídia Marina de Souza e. **A previsão constitucional da prescrição dos créditos trabalhistas**. No prelo.

³⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 268, de 1º de março de 1988 (nova redação em 2003). **Diário de Justiça**, Brasília, 19 nov. 2003.

Ainda que se entenda pela possibilidade de a prescrição operar seus efeitos na esfera laboral e que se reconheça que o ajuizamento da demanda interrompe a prescrição apenas em relação a pedidos idênticos, não há obstáculo à *extra* e à *ultrapetição*:

- a) é possível que, quando da prolação da decisão, não se tenham esgotado os prazos prescricionais trabalhistas³⁰⁹, o que afastaria qualquer discussão;
- b) é sustentável a tese de que a prescrição só opera efeitos com relação ao credor (autor da demanda), não incidindo sobre a manifestação do juiz no exercício da sua faculdade de decidir *extra* ou *ultra petita*;
- c) a inobservância dos direitos fundamentais trabalhistas é considerada eivada de nulidade absoluta, conforme artigo 9º da CLT, e as normas que consagram os direitos laborais são de ordem pública (o interesse protegido transcende a esfera individual do trabalhador e alcança o Estado e a sociedade como um todo). Embora haja uma minoria que sustente a possibilidade de declaração de ofício, pelo juiz, da prescrição no âmbito do processo laboral, é fato que a prescrição não é matéria de ordem pública. Assim, no conflito entre a prescrição, que favorece o devedor, e os direitos fundamentais, estes últimos devem prevalecer, especialmente porque a concretização dos direitos trabalhistas é mais realizadora da Constituição do que o acolhimento da prescrição.

6.3.6 A extra e a ultrapetição em instância recursal no processo do trabalho violam a regra do duplo grau de jurisdição e o princípio da vedação da reformatio in pejus?

De início, convém ressaltar que o duplo grau de jurisdição não é modernamente considerado princípio recursal do processo, mas regra de organização judiciária.³¹⁰ Assim sendo, ficam a cargo da lei a criação e o regramento dos recursos, como medidas de efetividade e celeridade do processo.³¹¹

Pois bem. A prolação de decisões *extra* e *ultra petita* em instância recursal ordinária não contraria a regra do duplo grau de jurisdição, posto que encontra respaldo na aplicação analógica da teoria da causa madura: entende-se, de acordo com o artigo 515, §3º, do CPC, que o Tribunal pode decidir o mérito de questões não apreciadas na origem sobre as quais

³⁰⁹ Vale lembrar que existem a prescrição bienal, a quinquenal e a trintenária (do FGTS) e que os pedidos de natureza declaratória são imprescritíveis.

³¹⁰ Nesse sentido, por exemplo, entendem Carlos Henrique Bezerra Leite, Mauro Schiavi e Manoel Antônio Teixeira Filho.

³¹¹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 731.

inexiste controvérsia quanto à matéria fático-probatória.³¹² Assim, havendo prova nos autos e manifestação das partes sobre o direito que se pretende reconhecer, o Tribunal pode extrapolar ou ultrapassar os limites do pedido do autor para decidir de acordo com a legislação trabalhista.

No que se refere ao princípio da vedação da *reformatio in pejus*, percebe-se que ele é, de alguma forma, um reflexo do princípio da adstrição do juiz ao pedido e do princípio *tantum devolutum quantum appellatum* (o Tribunal deve se vincular aos limites da pretensão de reforma da decisão originária, manifestada pela via recursal). Pelos mesmos fundamentos invocados neste estudo para se afastar a chamada “congruência” no processo laboral e também diante do efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário (artigo 515, §1º, do CPC), afirma-se que o princípio da vedação da *reformatio in pejus* não é obstáculo à extra e à ultrapetição em instância recursal.³¹³

Poder-se-ia sustentar, também, que a extra e a ultrapetição consistem em exceções à regra do duplo grau de jurisdição e ao princípio da vedação da *reformatio in pejus*, exceções estas derivadas da necessária diferenciação da tutela jurisdicional em matéria trabalhista, consideradas as particularidades do direito material.

Vale lembrar que os Tribunais podem conhecer, de ofício, matérias de ordem pública, entre as quais se insere a violação à legislação trabalhista, *ex vi* do artigo 9º da CLT.

³¹² SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 793-797.

³¹³ Afastar-se-ia, por consequência, o entendimento consubstanciado na Súmula n. 393 do TST.

7 CONCLUSÃO

A Constituição reconhece a estreita ligação existente entre o princípio da dignidade da pessoa humana e o Direito do Trabalho. A centralidade do trabalho e a jusfundamentalidade dos direitos trabalhistas, consagradas pela Carta de 1988, devem conduzir a sociedade, a ordem econômica e os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário à busca permanente pela efetivação dos direitos laborais e, pois, pela concretização do Estado Social e Democrático de Direito.

Por força do compromisso com a Constituição, o processo e a jurisdição trabalhistas precisam enxergar as peculiaridades dos direitos que se prestam a efetivar para que se adaptem às suas necessidades. É nessa perspectiva que se afirma que, em razão, entre outras, da posição de fragilidade do trabalhador, da natureza alimentar dos créditos buscados pela via do processo e da jusfundamentalidade dos direitos trabalhistas, o processo laboral deve contar com técnicas e procedimentos próprios e especiais, diferentes daqueles previstos na legislação processual comum, e o juiz do trabalho deve adotar uma postura mais ativa na condução dos feitos.

A *extra* e a *ultrapetição* na esfera laboral mesclam o ativismo judicial com o instrumentalismo processual e constituem medidas de efetivação dos direitos trabalhistas. Admitidas em vários países, como na Argentina, na Bolívia, na Colômbia, em Cuba, em El Salvador, em Honduras, em Macau, em Moçambique, na Nicarágua, no Panamá, no Paraguai, no Peru, em Portugal e na Venezuela, elas podem ser consideradas elementos da tutela jurisdicional diferenciada exigida pelo Direito do Trabalho.

Embora hoje prevaleça, no Brasil, o entendimento de que, nos dissídios individuais, o juiz do trabalho só pode transpor os limites do pedido formulado pelo trabalhador nas hipóteses expressamente previstas em lei e aceitas pela jurisprudência, a possibilidade de prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na Justiça do Trabalho de forma ampla se mostra como uma realidade. A adstrição do juiz ao pedido pode até se justificar no processo comum, mas é fato que, no âmbito laboral, ela não produz justiça e efetividade do Direito Material e Processual do Trabalho.

Destacou-se, neste estudo, a conformidade da *extra* e da *ultrapetição* na esfera laboral com os ditames da moderna Teoria Geral do Processo: por encontrarem bases no instrumentalismo processual, nas características particulares do direito substancial trabalhista e na busca pela máxima efetivação dos direitos fundamentais e da Constituição, a *extra* e a *ultrapetição* estão de acordo com o que se espera do processo e da jurisdição no Estado Social

e Democrático de Direito. Frisou-se, ainda, que os princípios que regem o Direito Material do Trabalho, bem como aqueles que norteiam o processo laboral, não só não representam obstáculos à prolação de decisões *extra* e *ultra petita*, como também fundamentam a transposição, pelo magistrado, dos pedidos formulados pelo trabalhador. Da mesma maneira, diante da incompatibilidade do princípio da adstrição do juiz ao pedido com a principiologia justrabalhista (artigo 769 da CLT), evidenciou-se a admissibilidade da *extra* e da *ultrapetição* na esfera laboral no Brasil em razão do disposto nos artigos 8º, 9º, 626 (combinado com o artigo 7º, §1º, da Lei n. 7.855/1989), 765, 850 e 852-I, §1º, da CLT.

Com base na pesquisa realizada, tem-se que, sempre que o magistrado trabalhista se deparar com a prova da existência de um direito não reclamado ou reclamado a menor nos autos do processo, oportunizada a manifestação das partes sobre a prova e o direito em questão, ele pode (e deve!), quando do julgamento, transpor os limites do pedido inicialmente formulado pelo trabalhador. Entende-se que essa autorização não se restringe ao juízo de primeira instância, aplicando-se também na instância recursal ordinária.

Conclui-se que, no Brasil, é possível a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* no processo do trabalho, especialmente nos dissídios individuais, independentemente da promoção de alterações legislativas. O ordenamento jurídico já autoriza a *extra* e a *ultrapetição*, sendo certo que são medidas de concretização dos direitos fundamentais trabalhistas e da própria Constituição, capazes de desestimular a inobservância da legislação trabalhista, de fomentar a conciliação, de propiciar economia para o Estado e para os jurisdicionados, de majorar a arrecadação previdenciária e de aumentar a credibilidade dos cidadãos no Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Hermenêutica jurídica e direitos humanos sociais do trabalhador. **Revista LTr: Legislação do trabalho**, v. 73, n. 06, p. 705-718, jun. 2009.

ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina** (1994). Disponível em: <<http://www.infojus.gov.ar/legislacion/constitucion-nacional-1994.htm?2>>. Acesso em: 7 jan. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BEBBER, Júlio César. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

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

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Direito e processo: influência do direito material sobre o processo**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Tutela cautelar e tutela antecipada: tutelas sumárias e de urgência (tentativa de sistematização)**. São Paulo: Malheiros, 1998.

BOLÍVIA. **Constitución Política del Estado** (2009). Disponível em: <<http://bolivia.infoleyes.com/shownorm.php?id=469>>. Acesso em: 7 set. 2013.

BOLÍVIA. **Decreto Ley n. 16.896, de 25 de julio de 1979 (Código Procesal del Trabajo)**. Disponível em: <<http://bolivia.infoleyes.com/shownorm.php?id=814>>. Acesso em: 7 set. 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 jul. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jan. 1973.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 16693-/07/RO. Relator Luiz Otávio Linhares Renault. **Diário de Justiça de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 30 out. 2007. Disponível em:
<<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=562595&acesso=4ab781ba0615529a5030a165e05d7d71>>. Acesso em: 7 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo n. 00608-2009-131-03-00-0/RO. Relator Vitor Salino de Moura Eça. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, 14 jun. 2010. Disponível em:
<<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=747485&acesso=e40d98f5f85e0478d5f9f0eec3527821>>. Acesso em: 7 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 268, de 1º de março de 1988 (nova redação em 2003). **Diário de Justiça**, Brasília, 19 nov. 2003.

BUENOS AIRES. **Ley n. 11.653, de 29 de junio de 1995 (Ley de Organizacion y Funcionamiento de los Tribunales del Trabajo)**. Disponível em:
<http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-buenos_aires-11653-organizacion_funcionamiento_tribunales_trabajo.htm?7>. Acesso em: 7 jan. 2014.

BUENOS AIRES (Cidade). **Ley n. 18.324, de 26 de enero de 1998 (Ley de Organizacion de la Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal y Ley de Procedimiento Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-nacional-18345-ley_organizacion_justicia_nacional.htm?5>. Acesso em: 7 jan. 2014.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. Saraiva: São Paulo, 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CATAMARCA. **Ley n. 4.799, de 29 de julio de 1994 (Ley de Organizacion de la Justicia Provincial del Trabajo)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-catamarca-4799-ley_organizacion_justicia_provincial.htm?9>. Acesso em: 7 jan. 2014.

CHACO. **Ley n. 4.063, de 31 de agosto de 1994 (Ley de Organizacion de la Justicia del Trabajo y Procedimiento Laboral)**. Disponível em:
<http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-chaco-4063-ley_organizacion_justicia_trabajo.htm?15>. Acesso em: 7 jan. 2014.

CHUBUT. **Ley XIV – n. 1, de 6 de mayo de 2010 (Código de Procedimientos del Trabajo)**. Disponível em: <<http://argentina.justia.com/provinciales/chubut/codigos/ley-xiv-no-1/gdoc/>>. Acesso em: 7 jan. 2014.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

COLÔMBIA. **Constitución Política de Colombia** (1991). Disponível em: <http://www.senado.gov.co/images/stories/Informacion_General/constitucion_politica.pdf>. Acesso em: 7 set. 2013.

COLÔMBIA. **Decreto Ley n.2.159, de 24 de junio de 1948 (Código Procesal del Trabajo)**. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5259>>. Acesso em: 7 set. 2013.

COLÔMBIA. Corte Constitucional. **Sentencia C-662/98**. Disponível em: <<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1998/C-662-98.htm>>. Acesso em: 7 set. 2013.

CÓRDOBA. **Ley n. 7.987, de 13 de noviembre de 1990 (Código Procesal de Trabajo)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-cordoba-7987-codigo_procesal_trabajo.htm?11>. Acesso em: 7 jan. 2014.

CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri; GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CORRIENTES. **Ley n. 3.540, de 17 de marzo de 1980 (Código de Procedimiento Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-corrientes-3540-codigo_procedimiento_laboral.htm?13>. Acesso em: 7 jan. 2014.

COSTA, Néllia Motta. Sistema processual do trabalho de Moçambique. In: EÇA, Vítor Salino de Moura (Coord.). **Direito processual do trabalho globalizado: homenagem à professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012.

CUBA. **Constitución de la República de Cuba** (1976). Disponível em: <http://www.gacetaoficial.cu/html/constitucion_de_la_republica.html#cap7>. Acesso em: 7 jan. 2014.

CUBA. **Ley n. 7, de 19 de agosto de 1977 (Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral)**. Disponível em: <<http://www.gacetaoficial.cu/html/ipcal.html>>. Acesso em: 7 jan. 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da república, estado democrático de direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do trabalho e modernização jurídica**. Brasília: Consulex, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. Estruturação e desenvolvimento da justiça do trabalho no Brasil. In: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da república e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

EL SALVADOR. **Constitución de la República de El Salvador** (1983). Disponível em: <<http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/constitucion-de-la-republica>>. Acesso em: 7 set. 2013.

EL SALVADOR. **Decreto Legislativo n. 15, de 23 de julio de 1972 (Código del Trabajo)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv\[1\].pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv[1].pdf)>. Acesso em: 7 set. 2013.

ENTRE RÍOS. **Ley n. 5.315, de 16 de abril de 1973 (Código Procesal Laboral de La Provincia de Entre Ríos)**. Disponível em: <<http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-entre-rios-5315-codigo-procesal-laboral-provincia.htm?36>>. Acesso em: 7 jan 2014.

FERMENTÃO, Cleide Aparecida Gomes Rodrigues; TIZZO, Luis Gustavo Liberato. Do poder constituinte originário como forma de manifestação do direito natural, a fim de fundamentar a proteção da dignidade da pessoa humana, evidenciando uma nova regra hermenêutica para o ordenamento jurídico. In: ADEODATO, João Maurício Leitão; BORGES, Alexandre Walmott; TOLEDO, Iara Rodrigues de (Coord.). **Hermenêutica**. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f880d0d6a01ba52f>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

FORMOSA. **Ley n. 639, de 1986 (Código de Procedimiento del Trabajo)**. Disponível em: <<http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-formosa-639-codigo-procedimientos-trabajo.htm?39>>. Acesso em: 7 jan. 2014.

FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges. A constituição de 5 de outubro de 1988. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A constituição federal de 1988 vinte anos depois: o choque de brasilidade e o protótipo de Macunaíma. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. **Perspectivas das organizações sindicais em face das mudanças do modo de produção**. 2013. Disponível em: <http://issuu.com/novacao/docs/artigo_ellen_-_organiza____o_e_gara>. Acesso em: 10 fev. 2014.

HONDURAS. **Constitución de la República de Honduras** (1982). Disponível em: <http://www.honduras.net/honduras_constitution2.html>. Acesso em: 7 set. 2013.

HONDURAS. **Decreto n. 189, de 15 de julio de 1959 (Código del Trabajo)**. Disponível em: <<http://www.trabajo.gob.hn/biblioteca-y-documentos/leyes/codigo%20de%20trabajo%20y%20sus%20reformas.pdf/view>>. Acesso em: 7 set. 2013.

ISRAEL. **Basic Law: Human Dignity and Liberty** (1992). Disponível em: <http://www.knesset.gov.il/laws/special/eng/basic3_eng.htm>. Acesso em: 7 set. 2013.

ISRAEL. **Basic Law: Freedom of Occupation**(1994). Disponível em: <http://www.knesset.gov.il/laws/special/eng/basic4_eng.htm>. Acesso em: 7 set. 2013.

JUJUY. **Ley n. 1.938, de 5 de abril de 1949 (Código Procesal del Trabajo de Jujuy)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-jujuy-1938-codigo_procesal_trabajo_jujuy.htm?41>. Acesso em: 7 jan. 2014.

LA PAMPA. **Norma Jurídica de Facto n. 968, de 22 de febrero de 1980 (Ley de Procedimiento Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-la_pampa-986-ley_procedimiento_laboral.htm?43>. Acesso em: 7 jan. 2014.

LA RIOJA. **Ley n. 1.575, de 29 de septiembre de 1950 (Código Procesal Civil y Comercial de La Rioja)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-la_rioja-1575-codigo_procesal_civil_comercial.htm?48#ILIBRO TERCERO LOS PROCESOS EN PARTICULAR-IV-1 JUICIO LABORAL-0377>. Acesso em: 7 jan. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. As recentes reformas do CPC e as lacunas ontológicas e axiológicas do processo do trabalho: necessidade de heterointegração do sistema processual não-penal brasileiro. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 1, p. 98-106, jan/mar 2007. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/2276/leitecarloshenrique.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 jan. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

LOBO, Valéria Marques. **Fronteiras da cidadania: sindicatos e (des)mercantilização do trabalho no Brasil (1950-2000)**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2010.

LOURENÇÃO, Manuela da Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho**. 2011. 168f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122012-163252/>>. Acesso em: 30 nov. 2013.

MACAU. **Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China** (1993). Disponível em: <<http://bo.io.gov.mo/bo/i/1999/leibasica/index.asp>>. Acesso em: 7 set. 2013.

MACAU. **Lei n. 9, de 30 de junho de 2003 (Código de Processo do Trabalho)**. Disponível em: <<http://bo.io.gov.mo/bo/i/2003/26/codprotrapt/codprotra001.asp>>. Acesso em: 7 set. 2013.

MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. Os princípios do direito e do processo do trabalho e suas influências no direito processual civil reformado. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.). **Direito processual do trabalho: reforma e efetividade**. São Paulo: LTr, 2007.

MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Processo do trabalho. In: SÚSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 2.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Técnica processual e tutela dos direitos**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo (curso de processo civil v. 1)**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e prática forense**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MEETING OF EUROPEAN LABOUR COURT JUDGES, 20, 2012, Copenhagen, Denmark. **General and national reports - topic 2 - the role of the court in a labour dispute**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_194726.pdf>. Acesso em: 7 set. 2013.

MEIRELES, Edilton. A constituição do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio de; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Processo coletivo do trabalho: dissídio coletivo, ação de cumprimento, ação anulatória**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MENDOZA. **Ley n. 2.144, de 23 de diciembre de 1952 (Reglas del Proceso Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-mendoza-2144-reglas_proceso_laboral.htm?50>. Acesso em: 7 jan. 2014.

MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** (1917). Disponível em: <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.

MÉXICO. **Ley Federal del Trabajo, de 1º de abril de 1970**. Disponível em: <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.

MISIONES. **Ley XIII – n. 1, de 3 de diciembre de 2009 (Código de Procedimiento Laboral de Misiones)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-misiones-xiii1-codigo_procedimiento_laboral_misiones.htm?54>. Acesso em: 7 jan. 2014.

MOÇAMBIQUE. **Constituição da República** (2004). Disponível: <http://www.portaldogoverno.gov.mz/Legisla/constituicao_republica/constituicao.pdf>. Acesso em: 7 set. 2013.

MOÇAMBIQUE. **Decreto-Lei n. 45.497, de 2 de fevereiro de 1970**. Disponível em: <<http://www.dre.pt/cgi/dr1s.exe?t=dr&cap=1-1200&doc=19700240%20&v02=&v01=2&v03=1900-01-01&v04=3000-12-21&v05=&v06=&v07=&v08=&v09=&v10=&v11=Portaria&v12=&v13=&v14=&v15=&sort=0&submit=Pesquisar>>. Acesso em: 7 set. 2013.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Notas sobre o problema da “efetividade” do processo. In: MOREIRA, José Carlos Barbosa. **Temas de direito processual (terceira série)**. São Paulo: Saraiva, 1984.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. Por um processo socialmente efetivo. **Revista Síntese de Direito Civil e Processual Civil**, n. 11, p. 5-14, mai./jun. 2001.

NETO, Abílio. **Código de processo do trabalho anotado**. 5. ed. Lisboa: Ediforum, 2011.

NEUQUÉN. **Ley n. 921, de 30 de octubre de 1975 (Ley de Procedimiento Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-neuquen-921-ley_procedimiento_laboral.htm?61>. Acesso em: 7 jan. 2014.

NICARÁGUA. **Constitución Política de la República de Nicaragua** (2010). Disponível em: <<http://www.asamblea.gob.ni/wp-content/uploads/2012/06/Constitucion.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.

NICARÁGUA. **Ley n. 185, de 5 de septiembre de 1996 (Código del Trabajo)**. Disponível em: <<http://www.mitrab.gob.ni/documentos/leyes/Ley185Nic.pdf/view>>. Acesso em: 7 set. 2013.

ORLANDO, Marielen Paura; SOUZA, Tiago Clemente. Neoconstitucionalismo, a “virada hartiana” e o ativismo judicial: leitura a partir do atual paradigma jurídico. In: ADEODATO, João Maurício Leitão; BORGES, Alexandre Walmott; TOLEDO, Iara Rodrigues de (Coord.). **Hermenêutica**. Florianópolis: FUNJAB, 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b0eb9a95e8b085e4>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

PANAMÁ. **Constitución Política de la República de Panamá** (1972). Disponível em: <<http://www.asamblea.gob.pa/main/LinkClick.aspx?fileticket=fDgmRvYW8cY%3D&tabid=123>>. Acesso em: 7 set. 2013.

PANAMÁ. **Decreto de Gabinete n. 252, de 30 de diciembre de 1971 (Código de Trabajo)**. Disponível em: <http://www.asamblea.gob.pa/APPS/LEGISPAN/PDF_NORMAS/1970/1971/1971_028_0584.PDF>. Acesso em: 7 set. 2013.

PARAGUAI. **Constitución de la República del Paraguay** (1992). Disponível em: <<http://www.constitution.org/cons/paraguay.htm>>. Acesso em: 7 set. 2013.

PARAGUAI. **Ley n. 742, de 30 de agosto de 1961 (Código Procesal del Trabajo)**. Disponível em: <<http://paraguay.justia.com/nacionales/leyes/ley-742-aug-31-1961/gdoc/>>. Acesso em: 7 set. 2013.

PERU. **Constitución Política del Peru** (1993). Disponível em: <<http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.

PERU. **Ley n. 29.497, de 15 de enero de 2010 (Ley Procesal del Trabajo)**. Disponível em: <<http://www.congreso.gob.pe/ntley/imagenes/leyes/29497.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.

PIMENTA, José Roberto Freire. Tutelas de urgência no processo do trabalho: o potencial transformador das relações trabalhistas das reformas do CPC brasileiro. In: PIMENTA, José Roberto Freire [et al.] (Coord.). **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos. Instrumentalismo substancial e tutela jurisdicional civil e trabalhista: uma abordagem histórico-jurídica. **Revista do**

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 85-122, jan./jun. 2006. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_73/Jose_Lorena.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2013.

PISTORI, Gerson Lacerda; FELICIANO, Guilherme Guimarães; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Estudos para uma reforma do processo do trabalho (justificação legislativa). In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). **Fênix: por um novo processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa** (1976). Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/LEGISLACAO/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 7 set. 2013.

PORTUGAL. **Decreto-lei n. 480, de 9 de novembro de 1999 (Código de Processo do Trabalho)**. Disponível em: <http://www.pgdlisboa.pt/pgdl/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=487&tabela=leis>. Acesso em: 7 set. 2013.

RÍO NEGRO. **Ley n. 1.504, de 29 de noviembre de 2007 (Procedimiento Laboral em la Provincia)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-rio_negro-p1504-p_procedimiento_laboral_en.htm?63>. Acesso em: 7 jan. 2014.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O direito constitucional à jurisdição. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (Coord.). **As garantias do cidadão na justiça**. São Paulo: Saraiva, 1993.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Os direitos sociais na constituição e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1991.

SALTA. **Ley n. 5.298, de 3 de julio de 1978 (Ley de Organizacion de la Justicia del Trabajo – Código Procesal Laboral de Salta)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-salta-5298-ley_organizacion_justicia_trabajo.htm?65>. Acesso em: 7 jan. 2014.

SAN JUAN. **Ley n. 5.732, de 13 de agosto de 1987 (Código de Procedimiento Laboral)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-san_juan-5732-codigo_procedimiento_laboral.htm?67>. Acesso em: 7 jan. 2014.

SAN LUIS. **Ley n. 711/2010, de 19 de mayo de 2010 (Código de Procedimiento Laboral).**

Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-san_luis-711-reforma_codigo_procesal_laboral.htm?70>. Acesso em: 7 jan. 2014.

SANTA CRUZ. **Ley n. 1.444, de 5 de marzo de 1982 (Juicios em Materia Laboral).**

Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-santa_cruz-1444-juicios_en_materia_laboral.htm?72>. Acesso em: 7 jan. 2014.

SANTA FÉ. **Ley n. 7.945, de 1 de diciembre de 1976 (Código Procesal del Trabajo).**

Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-santa_fe-7945-codigo_procesal_laboral.htm?74>. Acesso em: 7 jan. 2014.

SANTIAGO DEL ESTERO. **Ley n. 7.049, de 13 de diciembre de 2011 (Código de Procedimiento Laboral de Santiago del Estero).** Disponível em:

<http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-santiago_del_estero-7049-codigo_procedimiento_laboral_santiago.htm?76>. Acesso em: 7 jan. 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Princípios do processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Antônio Álvares da. **Execução provisória trabalhista depois da reforma do CPC.** São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SILVA, Lúcia Marina de Souza e. A interpretação do inciso I do artigo 7º da constituição da república de 1988. In: HAZAN, Ellen Mara Ferraz (Coord.). **A proteção constitucional contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.** Belo Horizonte: RTM, 2011.

SILVA, Lúcia Marina de Souza e. **A previsão constitucional da prescrição dos créditos trabalhistas.** No prelo.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A efetividade do processo. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de direito do trabalho vol. IV: direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Pai, afasta de mim esse cálice!. **Revista LTr: Legislação do trabalho**, v. 67, n. 12, p. 1424-1442, dez. 2003.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Dissídio coletivo: curso de processo do trabalho em perguntas e respostas v. 24**. São Paulo: LTr, 1998.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Julgamento *extra* e *ultra petita* no procedimento trabalhista: o Brasil precisa avançar. **LTr: Suplemento Trabalhista**, v. 7, 2010, p. 27-29.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O juiz ativo e os direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Direito processual constitucional. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 7, n. 27, p. 35-44, jul./set. 2008.

TIERRA DEL FUEGO. **Ley n. 147, de 1 de julio de 1994 (Código Procesal Civil, Comercial, Laboral, Rural y Minero)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-tierra_del_fuego-147-codigo_procesal_civil_comercial.htm?84>. Acesso em: 7 jan. 2014.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito processual do trabalho: visão latino-americana. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). **Curso de direito do trabalho v. IV: direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro**. São Paulo: LTr, 2006.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Sistema processual do trabalho na Argentina. In: EÇA, Vítor Salino de Moura (coord.). **Direito processual do trabalho globalizado: homenagem à professora Alice Monteiro de Barros**. São Paulo: LTr, 2012, p. 25.

TOSELLI, Carlos Alberto. La congruencia en el proceso laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 42, p. 175-193, 2013. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1402934/Rev.42_art10/3559594b-e135-4489-b3c3-abb9162facee>. Acesso em: 5 jan. 2014.

TUCCI, José Rogério Cruz e. **Tempo e processo: uma análise empírica das repercussões do tempo na fenomenologia processual (civil e penal)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

TUCUMÁN. **Ley n. 6.204, de 1 de agosto de 1991 (Código Procesal Laboral de La Provincia de Tucumán)**. Disponível em: <http://www.infojus.gov.ar/legislacion/ley-tucuman-6204-codigo_procesal_laboral_provincia.htm?86>. Acesso em: 7 jan. 2014.

URUGUAI. **Constitución de la República** (1967). Disponível em: <<http://www.parlamento.gub.uy/constituciones/const004.htm>>. Acesso em: 7 set. 2013.

URUGUAI. **Ley n. 15.982, de 18 de octubre de 1988 (Código General del Proceso)**. Disponível em: <<http://www0.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/codigos/estudioslegislativos/CodigoGeneraldeProceso2010-02.pdf>>. Acesso em: 7 set. 2013.

VENEZUELA. **Constitución** (1999). Disponível em: <<http://www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion1999.htm>>. Acesso em: 7 set. 2013.

VENEZUELA. **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Disponível em: <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/ley_organica_procesal_trabajo.htm>. Acesso em: 7 set. 2013.

VIANA, Márcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o projeto de reforma**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/nova_competencia_lide.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2014.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. O longo meio século do direito do trabalho no Brasil. In: BRONSTEIN, Arturo (Org.). **Cincuenta años de derecho del trabajo em America Latina**. 1. ed. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista LTr**: Legislação do trabalho, v. 65, n. 09, p. 1042-1045, set. 2001.

VILCHEZ, Leopoldo Gamarra. Los fundamentos del proceso laboral em la nueva ley procesal del trabajo. **Actualidad Empresarial**, n. 257, junio/2012. Disponível em: <http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_13896_42202.pdf>. Acesso em: 7 jan. 2014.

VITANTONIO, Nicolás J. R.. La flexibilización del principio de congruencia y la facultad de fallar “ultra” y “extra petita” del juez laboral. In: CONGRESO NACIONAL DE DERECHO PROCESAL, 26, 2011, Santa Fe, Argentina. **Ponencia general de la comisión de procesal laboral**. Santa Fe: Asociación Argentina de Derecho Procesal, 2011, p. 60. Disponível em: <http://www.aadproc.org.ar/pdfs/Ponencias/Procesal_Laboral_Vitantonio.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2013.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Processo do trabalho: moderna teoria geral do direito processual**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.