

A CONDENAÇÃO *EXTRA VEL ULTRA PETITUM* NO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO*

Paulo Sousa Pinheiro**

I. INTRODUÇÃO

Na génese de todo e qualquer pleito judicial encontramos um *conflito de interesses*,¹ isto é, um confronto acerca de dada realidade da vida sobre a qual incidem interesses de mais do que uma pessoa jurídica.

De forma inelutável, esses interesses não poderão ser satisfeitos sem o correspondente sacrifício de outros interesses.

Explanando as suas razões fácticas, afirmando que as suas pretensões merecem ser tuteladas pelo Direito – pelo que os seus interesses deverão prevalecer sobre os interesses adversários – as partes recorrem a tribunal.

* O presente texto corresponde, com algumas alterações, ao relatório de Direito Processual Civil do curso de Mestrado em Ciências Jurídico-Processuais, da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, orientado pelo Prof. Dr. Manuel Henrique Mesquita.

** Advogado Especialista em Direito do Trabalho. Docente de Direito Processual Civil e de Direito e Processo do Trabalho. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Licenciado em Direito pela Universidade Católica Portuguesa (Centro Regional do Porto).

¹ ORLANDO DE CARVALHO *in Direito das Coisas*, Coimbra, Fora do Texto, 1994, a págs. 11, refere que “*É um dado incontroverso e incontrovertível que para poder subsistir o homem necessita de meios de subsistência, numa palavra, de bens. Bens que, sendo económicos (ou por momentânea impossibilidade de acesso ou pela sua definitiva escassez), são naturalmente objecto de disputa entre os homens, disputa que, gerando conflitos – conflitos de interesses (interesse é o que inter est o homem e os bens) –, reclama, para que a coexistência seja possível, uma regra que arbitre a utilização daqueles meios.*”

Como refere o Professor ANTUNES VARELA, “*é ao particular sujeito da relação que incumbe promover (e impulsionar) a acção destinada à obtenção da providência judiciária adequada*”.²

Tal resulta ainda, de forma clarividente, do próprio Código de Processo Civil: “*O tribunal não pode resolver o conflito de interesses que a acção pressupõe sem que a resolução lhe seja pedida por uma das partes (...)*”.³ É a consagração dos já velhos brocardos latinos “*Nemo iudex sine actore; Ne procedat iudex ex officio*”.⁴

II. PEDIDO E CAUSA DE PEDIR

Tal como foi referido anteriormente, há que formular uma pretensão perante o tribunal, solicitando-lhe que se pronuncie sobre a mesma. Com efeito, “*A acção não pode nascer da iniciativa do juiz. Admitir o contrário seria fomentar situações numerosas de injustiça relativa, visto o juiz não poder, por sua iniciativa, acudir a todas as situações de ilicitude no foro do direito privado e seria ainda comprometer a posição de imparcialidade que o juiz deve manter no julgamento dos dissídios desta área do direito.*”⁵

Há que formular, portanto, um *pedido*⁶ que mais não é do que o meio de tutela jurisdicional pretendido pelo autor^{7 8} (*verbi gratia*, o

² ANTUNES VARELA/J. MIGUEL BEZERRA/SAMPAIO E NORA, *Manual de Processo Civil*, 2ª edição, reimpressão, Coimbra, Coimbra Editora, 2004, págs. 4 e 5.

³ Artigo 3º, nº1, do Código de Processo Civil (doravante, *brevitatis causa*, CPC).

⁴ Ou seja, e fazendo apelo a FERNANDA CARRILHO, *Dicionário de Latim Jurídico*, Coimbra, Almedina, 2006, págs. 269 e 277, “*Ninguém é juiz sem autor; Não proceda o juiz além do seu ofício*”.

⁵ ANTUNES VARELA, *et. al.*, *Manual...*, *cit.*, pág. 243.

⁶ De notar que a falta ou a ininteligibilidade da indicação do pedido, acarreta, de acordo com o artigo 193º, n.º 2, alínea a), do CPC, a ineptidão da petição inicial que, por seu turno, fere de nulidade todo o processo (*cf.*: nº 1 do referido artigo).

⁷ MANUEL DE ANDRADE, *Noções Elementares de Processo Civil*, s.l., Coimbra Editora, 1979, a págs. 111, define *pedido* como a “*(...) pretensão do Autor (...); o direito para que ele solicita ou requer a tutela judicial e o modo por que intenta obter essa tutela (a providência judiciária requerida); o efeito jurídico pretendido pelo Autor (...)*”.

⁸ Segundo ANTUNES VARELA, *et. al.*, *Manual...*, *cit.*, a págs. 245 (n. 1), “*O pedido deve ser formulado na conclusão da petição, não bastando que apareça acidentalmente referido na parte narrativa dela. O autor deve, no final do seu arrazoado, dizer com precisão o que pretende do tribunal – que efeito jurídico quer obter com a acção.*”

reconhecimento judicial da propriedade sobre determinada coisa, a entrega de um bem ou a condenação do réu numa prestação de certo montante).

Todavia, não basta a formulação de um pedido. As partes necessitam de expor os factos concretos que servem de fundamento ao efeito jurídico pretendido. Na verdade, ninguém pode pedir, com êxito, ao tribunal que condene outrem no pagamento de certa quantia sem, concomitantemente, invocar os factos que estão na origem da alegada dívida.⁹

Um direito não pode ter existência sem um acto ou facto jurídico que seja legalmente idóneo para o condicionar ou produzir. Há que proceder, por conseguinte, à indicação da *causa petendi*. “*A causa de pedir representa na lide o substrato material ou humano a que o juiz reconhecerá ou não força jurídica bastante para desencadear as consequências jurídicas adequadas. Por isso, deverá ser descrita convenientemente como entidade circunstancial capaz de mobilizar as virtudes jurídicas latentes em função da situação jurídica.*”¹⁰

No processo civil – e no do trabalho – o pedido é objecto do processo e da relação jurídica processual, enquanto que a causa de pedir é elemento delimitador – e, portanto, identificador – desse objecto.

Como características fundamentais do regime processual de ambas,¹¹ temos a *indispensabilidade* (uma vez que não há processo sem objecto, pedido e causa de pedir são indispensáveis) a *imutabilidade* (como elementos essenciais e identificadores do processo que são, não devem, em regra, mudar no seu decurso)¹² e a qualidade de *causas adequadoras da sentença* (sendo objecto do direito de acção da parte, são, correspondentemente, objecto do correlativo dever de jurisdição do tribunal, devendo conformar, portanto, a actuação judicial deste, representada pela sentença). Vamo-nos, de seguida, ater um pouco nesta última característica.

⁹ De acordo com a já referida alínea a), do n.º 2, do artigo 193º do CPC, também a falta ou a ininteligibilidade da indicação da causa de pedir acarreta a ineptidão da petição inicial.

¹⁰ Acórdão (Ac.) da Relação de Évora (RE) de 13.02.1986, *BMJ*, 356º, pág. 454.

¹¹ *Vide*, a este respeito, JOÃO DE CASTRO MENDES, “Pedido e Causa de Pedir no Processo do Trabalho”, in *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Suplemento à Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 1964, págs. 125 e segs..

¹² *Cfr.*, a propósito da possibilidade de *alteração do pedido e da causa de pedir* (também designada por modificação objectiva da instância), os artigos 272º e 273º do CPC.

III. ADEQUAÇÃO DA SENTENÇA AO PEDIDO E À CAUSA DE PEDIR – O PRINCÍPIO DO DISPOSITIVO

O ordenamento jurídico-processual civil português assenta sobre um princípio basilar e fundamental na teoria do direito processual civil hodierno – e que é comum a quase todas as legislações processuais civis congéneres: o *princípio do dispositivo*.¹³

Significa que “*As partes dispõem do processo, como da relação jurídica material. O processo é coisa ou negócio das partes (...). É uma luta, um duelo entre as partes, que apenas tem de decorrer segundo certas normas. O juiz arbitra a pugna, controlando a observância dessas normas e assinalando e proclamando o resultado. (...) Donde a inércia, inactividade ou passividade do juiz, em contraste com a actividade das partes. Donde também que a sentença procure e declare a verdade formal (intra-processual) e não a verdade material (extra-processual).*”¹⁴

Este princípio encontra-se disseminado e antolhado em várias partes do CPC português, mormente nos artigos 660º, n.º 2, 661º, n.º 1 e 664º, *in fine*. Donde resulta que, da análise cuidada a estas normas jurídicas, o julgador, na decisão a proferir, não possa ocupar-se senão das questões que tenham sido suscitadas pelas partes – é a consagração do aforismo “*Secundum allegata et probata iudex iudicare debet*”.¹⁵

Estas limitações à cognoscibilidade do julgador têm reflexos nos seus poderes de condenação, uma vez que, como se refere no já citado n.º 1 do artigo 661º do CPC, “*A sentença não pode condenar em quantidade superior ou em objecto diverso do que se pedir.*”¹⁶ Há como que

¹³ Vide, entre outros, o artigo 264º (*Princípio dispositivo*) do CPC: “*1. Às partes cabe alegar os factos que integram a causa de pedir e aqueles em que se baseiam as excepções. 2. O juiz só pode fundar a decisão nos factos alegados pelas partes (...). 3. Serão ainda considerados na decisão os factos essenciais à procedência das pretensões formuladas ou das excepções deduzidas que sejam complemento ou concretização de outros que as partes hajam oportunamente alegado e resultem da instrução e discussão da causa, desde que a parte interessada manifeste vontade de deles se aproveitar e à parte contrária tenha sido facultado o exercício do contraditório.*”

¹⁴ MANUEL DE ANDRADE, *Noções...*, cit., págs. 373 e segs..

¹⁵ Isto é, “*O juiz deve julgar segundo o alegado e o provado*” – FERNANDA CARRILHO, *Dicionário...*, cit., pág. 394.

¹⁶ MANUEL HENRIQUE MESQUITA, numa anotação a um acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra (RC) – Ac. de 17.01.1995 – publicada na *Revista de Legislação e de Ju-*

uma verdadeira adscrição do julgador ao pedido.¹⁷

A violação das regras a que temos vindo a fazer referência importa, por força das alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 668º do CPC, a *mulidade* da sentença.¹⁸ A este propósito refira-se um aresto do Tribunal da Relação do Porto (RP)¹⁹ onde se defende claramente que “*I – A nulidade da sentença por condenação em quantidade superior ao pedido (668º, n.º 1, alínea e) CPC) colhe o seu fundamento no princípio do dispositivo, que atribuiu às partes a iniciativa e o impulso processual, e no princípio do contraditório segundo o qual, o tribunal não pode resolver o conflito de interesses, que a acção pressupõe, sem que a resolução lhe seja pedida por uma das partes e a outra seja devidamente chamada para deduzir oposição. (...)*”.

Pretende-se, desta forma, dar consagração expressa à vontade das partes, no sentido de que elas possam dispor livremente dos seus direitos subjectivos. Mais. É a expressão, no campo do direito processual civil, do princípio da autonomia da vontade das partes que, como bem se sabe, caracteriza os ditos direitos subjectivos.

Diversa, porém, é a orientação consagrada no âmbito do direito processual laboral.

IV. A CONDENAÇÃO ALÉM DO PEDIDO COMO EXCEÇÃO AO REGIME PROCESSUAL CIVIL

1. Breve alusão histórica ao aparecimento das condenações *ultra petita*

Em 1941, um autor argentino, no âmbito de um estudo que procu-

risprudência, ano 128º, nºs 3856 e 3857, a págs. 251 do nº 3857, refere, a propósito da proibição deste artigo 661º, n.º 1, do CPC, que esta “*foi tida em rigorosa conformidade com o princípio do dispositivo e também para que não resulte violado o principio do contraditório.*”

¹⁷ “*Iudex ultra petita condemnare non potest*”, isto é, “*O juiz não pode condenar além do pedido*” – FERNANDA CARRILHO, *Dicionário...*, cit., pág. 215.

¹⁸ Artigo 668º (*Causas de nulidade da sentença*) do CPC: “*1. É nula a sentença: (...) d) quando o juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento; e) quando condene em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido (...)*”.

¹⁹ Ac. RP de 03.05.1990, *BMJ*, 397º, pág. 566.

rava diferenciar os direitos processuais civil e laboral,²⁰ deu conta que os tribunais argentinos, ao aplicarem a Lei n.º 9.688, sobre acidentes de trabalho, pronunciavam sentenças que não obedeciam à soma que era peticionada pelos trabalhadores e, pelo contrário, concediam indenizações superiores ao pedido.

Essas sentenças tomavam em consideração as conclusões dos exames periciais e fundamentavam-se em argumentos de rectificação de erros cometidos pelos autores/trabalhadores (possíveis dado o carácter público e o fim social das leis em apreço) ou no modo de evitar que, por uma aplicação hermética dos princípios processuais comuns, se defraudasse o supracitado diploma legal.

Sobre esta matéria, escrevia aquele autor oriundo do país das *pampas*: “*esta limitação à decisão judicial não se observa de modo idêntico nos litígios de direito do trabalho; dado o carácter que orienta a legislação respectiva, o tribunal pode encarar a demanda prescindindo da limitação a que o constringe o conceito de litis contestatio, tanto nos conflitos individuais como nos colectivos.*”²¹

2. A condenação *ultra petita* ao nível do direito comparado

Sendo uma figura tipicamente sul-americana, a condenação *ultra petita* encontra consagração legal em vários países daquela zona do globo terrestre.

Na Argentina, “*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.*”²²

Na Colômbia, “*El juez 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*

²⁰ MARIANO R. TISSEMBAUM, *Los litígios del trabajo y la justicia del trabajo*, 1941.

²¹ MARIANO R. TISSEMBAUM, *apud* RAUL VENTURA, “Princípios Gerais de Direito Processual do Trabalho”, in *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 1964, pág. 41.

²² Art. 56º (*Facultades en materia de sentencias*) da Ley n.º 18.345 – Texto Ordenado por Decreto 106/98 – Ley de Organización de la Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal y Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial: 30 de Enero de 1998.

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."²³

Na Bolívia, "*El Juez de primera instancia podrá condenar por prestaciones distintas de las pedidas, cuando se trata de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas sustitutivas que según Ley correspondan por las expresamente pedidas en la demanda, siempre que los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y se hallen debidamente probados. Podrá también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que éstos son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la Ley.*"²⁴

Na Venezuela, "*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.*"²⁵

3. A condenação *ultra petita* como consequência da irrenunciabilidade dos direitos subjectivos do trabalhador

Quais serão então os motivos que conduzem à existência desta diferença entre os regimes processual civil (com a limitação à actividade cognoscitiva do julgador) e o processual laboral (com a já referida possibilidade de o julgador condenar para além e até em objecto diverso do que lhe é pedido)?

Não obstante a dissonância de algumas vozes que se fazem sentir no que a esta matéria diz respeito,²⁶ costuma ser destacado no âmbito do

²³ Art. 50º do *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*.

²⁴ Art. 64º do *Código Procesal del Trabajo*.

²⁵ Art. 6º, parágrafo único, da *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*.

²⁶ Veja-se, a este propósito, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 1ª edição, Coimbra, Almedina, 2002, a págs. 219-221: "*O favor laboratoris deve ser hoje entendido numa perspectiva histórica, sem uma aplicação prática; o Direito do Trabalho não foi estabelecido para defender os trabalhadores contra os empregadores, ele existe*

Direito do Trabalho o seu carácter intrínseca e tipicamente proteccionista em relação à pessoa dos trabalhadores. Como muitos referem, não poderia ser de outra forma. Com efeito, essa necessidade de protecção acrescida emerge da situação de dupla *subordinação* – a *subordinação jurídica* por um lado e a *dependência económica* por outro²⁷ em que o trabalhador, na esmagadora maioria dos casos, se encontra mergulhado.

em defesa de um interesse geral, onde se inclui toda a comunidade. A comunidade, de que fazem parte trabalhadores e empregadores, beneficia da mútua colaboração e da paz social. A ideia de que no Direito do Trabalho se pretende favorecer o trabalhador contra o empregador dificulta inclusive a criação de novos empregos, pelo receio que as entidades patronais têm das consequências que daí poderão advir. Do ponto de vista jurídico, o princípio do favor laboratoris leva ao empirismo e ao subjectivismo na aplicação da lei, já que, admitindo-se o postulado do favorecimento de uma das partes em litígio, colide-se com um dos princípios fundamentais do direito, que é o da certeza das decisões, relacionado com a segurança jurídica. Por estas razões, o favor laboratoris deve ser entendido tal como no Direito das Obrigações se alude ao favor debitoris, do qual não se retiram consequências práticas. O legislador de Direito do Trabalho consagrou um regime favorável ao trabalhador; é neste sentido que se deve entender o favor laboratoris.” Em sentido contrário, veja-se MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho (Parte I – Dogmática Geral)*, Coimbra, Almedina, 2005, a págs. 267-268: “(...) Deve, contudo, ficar claro que esta conclusão não significa nem a recondução do princípio do favor laboratoris, nesta sua valência puramente interpretativa, a um resquício histórico de uma fase de desenvolvimento incipiente do Direito do Trabalho, como é convicção de alguns autores, nem o reconhecimento de que ele terá sido absorvido pelo princípio civilista do favor debitoris, como entende outro sector da doutrina. A nosso ver, esta visão não é aceitável, não só porque o princípio do favor laboratoris tem um alcance muito mais vasto do que esta incidência meramente interpretativa, mas porque, nessas outras aplicações, ele não cuida de verificar se o trabalhador é, efectivamente, a parte mais fraca (antes presume que o é) e também não resolve as dúvidas de interpretação em favor do empregador; mesmo que, hipoteticamente, seja ele a parte mais fraca do negócio – solução que poderia decorrer da regra geral da tutela do contraente débil.”

²⁷ De acordo com MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho (Parte II – Situações Laborais Individuais)*, Coimbra, Almedina, 2006, a págs. 31-32, “A subordinação é jurídica e não económica: este qualificativo realça o facto de a subordinação ser inerente ao contrato de trabalho, por força da sujeição do trabalhador aos poderes laborais, e permite distingui-la da situação de dependência económica em que o trabalhador se encontra perante o credor do seu trabalho, que pode decorrer do facto de carecer dos rendimentos do trabalho para subsistir ou da circunstância de trabalhar em exclusivo para um determinado credor – assim, um trabalhador que não dependa do salário para sobreviver, porque tem outros rendimentos, mantém a qualidade de trabalhador subordinado.”

Este cariz proteccionista que perpassa o direito substantivo laboral encontra os seus reflexos no campo do direito adjectivo do trabalho, exactamente na possibilidade de se lançar mão da figura que é objecto deste nosso despretensioso estudo, ou seja, da dita condenação *extra vel ultra petitem*.

Em contraponto aos princípios sacramentais do dispositivo e da auto-responsabilidade das partes vigentes no âmbito do processo civil,²⁸ no ordenamento jurídico-laboral é a natureza imperativa, indisponível e, sobretudo, inderrogável de determinados preceitos legais que consagram determinados direitos subjectivos dos trabalhadores que impõem uma espécie de intervenção oficiosa do juiz, designadamente, através da prolação da sentença *extra vel ultra petitem*.²⁹

²⁸ O que, para ADELINO DA PALMA CARLOS, “As Partes no Processo do Trabalho”, in *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 1964, págs. 103 e 104, representava uma solução altamente criticável. Atente-se, por instantes, nas suas palavras: “(...) ao permitir que se condene em mais do que se pediu ou em coisa diversa do pedido (...). Todas estas soluções as tenho por inadmissíveis. Qualquer delas contraria o princípio fundamental da disponibilidade das partes em processo civil e, em nome do social, minimiza o individual e coloca as próprias partes numa situação de subalternidade e de inferioridade que considero intolerável. Sem dúvida a situação do trabalhador merece ser protegida; mas não é lícito diminuí-lo a título de protegê-lo, nem é lícito, para o proteger, esquecer que há outras classes que merecem protecção igual e que todas devem encontrar na lei e nos tribunais não só o respeito pelos seus interesses materiais mas também o respeito da sua liberdade: - da sua liberdade até nos termos e nos limites da dedução de pretensões e da formulação de pedidos em juízo.”

²⁹ Posição sustentada, doutrinamente, por exemplo, por ALBERTO LEITE FERREIRA, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, s.l., Coimbra Editora, 1989, pág. 294: “O art. 69º do Cód. de Proc. do Trabalho [que corresponde, actualmente, ao artigo 74º], porém, impondo ao juiz a obrigação, em determinadas circunstâncias, de condenar em quantidade superior ou em objecto diverso, sancionou uma orientação de todo oposta à do direito processual civil comum. Porquê? As normas que visam a protecção do trabalhador e a harmonia social dos factores de produção são de interesse e ordem pública. Ao lado do interesse individual de determinado trabalhador na satisfação efectiva do seu direito, há ainda e também o interesse mais vasto, de natureza social, em que os direitos dos trabalhadores em geral obtenham, de facto, uma realização integral. Aquelas normas são, pois, imperativas e indisponíveis, e, como tais, não podem ser afastadas por livre determinação da vontade das partes.”; e, jurisprudencialmente, pelo Ac. RC de 06.05.1999, *CJ*, III, 1999, págs. 64-65; pelo Ac. do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) de 10.02.1999, *ADSTA*, n.ºs 452-453, Ano XXXVIII, págs. 1136-1144; pelo Ac. RE de 29.11.1994, *BMJ*, 441º, págs. 417-418; e, entre tantos outros, pelo Ac. da Relação de

V. O ARTIGO 74º DO CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO³⁰

1. Explicação do seu conteúdo

O artigo 74º do CPT, sob a epígrafe *Condenação extra vel ultra petitem*, estabelece o seguinte:

*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 do trabalho.*³¹

1.1 Após uma breve análise do preceito verificamos que o dever de condenação a que o juiz está adstrito, pode divergir em relação ao peticionado, quer a nível quantitativo (quando o autor fixa uma quantidade inferior àquela a que tem realmente direito³² – *ultra petita*), quer a nível qualitativo (quando o autor formula uma pretensão que não se encontra tutelada por lei, estando, porém, protegido um outro interesse – *extra petita*).

Contudo, este dever de condenação em quantidade superior, ou em objecto diverso do pedido, não está entre os poderes discricionários e

Lisboa (RL) de 21.11.1990, *www.dgsi.pt*.

³⁰ Código de Processo do Trabalho (doravante, *brevitatis causa*, CPT) aprovado pelo DL n.º 480/99, de 09 de Novembro. Note-se, a propósito da matéria de que ora nos ocupamos, que o regime da condenação *extra vel ultra petitem* é exactamente o mesmo que se encontrava previsto no artigo 69º do CPT de 1981 (aprovado pelo DL n.º 272-A/81, de 30 de Setembro).

³¹ De acordo com o artigo 2º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT), os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho *negociais*, de acordo com o n.º 2 de tal preceito legal, são a *convenção colectiva* (que, em face do preceituado no n.º 3, pode assumir a forma de *contrato colectivo*, de *acordo colectivo* ou de *acordo de empresa*), o *acordo de adesão* e a *decisão de arbitragem voluntária*. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho *não negociais* são o *regulamento de extensão*, o *regulamento de condições mínimas* e a *decisão de arbitragem obrigatória* (artigo 2º, n.º 4, do CT).

³² É, por exemplo, o caso do trabalhador que, após ter sido alvo de um despedimento ilícito, pede uma indemnização de antiguidade equivalente a um mês de retribuição de base, quando, de acordo com o artigo 439º, n.º 3, do CT, essa indemnização não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

despóticos do magistrado judicial.

Na sua formulação, o artigo 74º do CPT salvaguarda, desde logo, os *factos de que o tribunal possa servir-se nos termos do artigo 514º do Código de Processo Civil*.³³ ³⁴ Esta enunciação constitui um limite de natureza processual ou instrumental ao *arbítrio* que o juiz laboral deve pôr na sua decisão.

Após curta análise ao artigo 514º do CPC, constatamos que, segundo o seu n.º 1, há certos factos de que o juiz deve socorrer-se apesar de não carecerem de prova nem de alegação. São os chamados *factos notórios*, isto é, e como bem se sabe, os factos que são de conhecimento público, o que equivale por dizer, de conhecimento da maioria dos cidadãos sujeitos a uma normal e regular informação.

Lançando mão do exemplo que nos é fornecido por NUNO SEBASTIÃO,³⁵ não é notório um facto que o juiz conheça pessoalmente (*verbi gratia*, um dado tempo de percurso em transporte público). No entanto, já é notório um facto que seja do domínio público num bairro de Lisboa ou do Porto, ou entre a população trabalhadora de uma dada empresa.

Assim como terá também que ser considerado notório um facto que qualquer pessoa de normal diligência teria podido notar (lançando mão da definição que nos é dada pelo artigo 257º, nº 2, do Código Civil).

³³ Artigo 514º CPC (sob a epígrafe *Factos que não carecem de alegação ou de prova*): “1. Não carecem de prova nem de alegação os factos notórios, devendo considerar-se como tais os factos que são de conhecimento geral. 2. Também não carecem de alegação os factos de que o tribunal tem conhecimento por virtude do exercício das suas funções: quando o tribunal se socorra destes factos, deve fazer juntar ao processo documento que os comprove.”

³⁴ MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, na sua dissertação de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, que foi publicada sob o título “O Objecto da Sentença e o Caso Julgado Material (O Estudo Sobre a Funcionalidade Processual)”, no *BMJ*, n.º 325, págs. 49-230, refere, a págs. 71, que “*Em eventualidades estritas, o tribunal pode apreciar oficiosamente matéria de facto. Os factos reconduzíveis a esta situação são os factos de conhecimento notório, aqueles que são conhecidos de uma opinião pública que os toma por indiscutíveis e os factos de conhecimento judicial, aqueles que são conhecidos do tribunal pelo exercício da sua actividade jurisdicional. Mas o facto de conhecimento notório – embora improvavelmente – pode ser desconhecido do tribunal, pelo que, apesar de alegado, pode ser objecto de actividade probatória das partes, o que não pode suceder com o facto de conhecimento judicial.*”

³⁵ NUNO J. S. SEBASTIÃO, *A Condenação Além do Pedido no Código de Processo do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1983, a págs. 34.

Outros factos, porém, não carecem de alegação mas não dispensam a prova. São os factos que provados noutros processos, advieram ao conhecimento do magistrado judicial em virtude do exercício da sua função jurisdicional.³⁶ Pese embora estes factos só poderem ter eficácia após a junção ao processo de documento comprovativo. Se o tribunal não o fizer, não poderá julgar com base nesse facto.

1.2 O dever de condenação imposto pelo artigo 74º do CPT é, também, condicionado pela aplicação de *preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho* (quanto aos IRCT, *vide supra* nota de rodapé n.º 31).³⁷

Os preceitos inderrogáveis são, conforme se extrai do próprio nome, aquelas normas que se aplicam e regulam situações jurídicas indisponíveis, que se subtraem à vontade das partes. A este propósito, NUNO SEBASTIÃO³⁸ refere que “(...) *todavia não estamos, obviamente, face a uma impossibilidade de modificação das normas, geradora de uma situação de imutabilidade na ordem jurídica. Estamos, antes, perante uma proposição que pressupõe a impossibilidade de a vontade das partes fazer de certas normas tábua rasa.*”

Esta necessária inderrogabilidade dos preceitos legais a aplicar há-de ser *absoluta* e não apenas no plano jurídico (posição defendida por LEITE FERREIRA).³⁹ Se, pelo contrário, os preceitos são inderrogáveis apenas no plano jurídico, visto que o exercício do direito que reconhecem está confiado à livre determinação da vontade das partes, a possibilidade de uma condenação além do pedido tem-se por excluída (a decisão condenatória deverá confinar-se ao pedido formulado – no seu quantitativo e no seu qualitativo).

³⁶ Artigo 514º, nº 2, do CPC.

³⁷ Atente-se, a este respeito, no Ac. STJ de 14.03.2006, *www.dgsi.pt* (Documento n.º SJ200603140041424): “(...) 7. *A condenação extra vel ultra petitem só pode ter lugar quando isso resulte da aplicação de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.* 8. *Assim, quando a pretensão do autor se fundamente em regulamento interno da empresa, o disposto no art.º 74.º do CPT não tem aplicação.*”

³⁸ NUNO J. S. SEBASTIÃO, *A Condenação...*, *cit.*, pág. 22.

³⁹ ALBERTO LEITE FERREIRA, *Código de...*, *cit.*, pág. 297: “*Mas preceitos inderrogáveis serão apenas aqueles que o são absolutamente, isto é, que reconhecem um direito a cujo exercício o seu titular não pode renunciar, como será o caso do direito a indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional.*”

CASTRO MENDES,⁴⁰ no âmbito de uma conferência por si proferida,⁴¹ e no que concerne ao que deve ser entendido por preceitos inderrogáveis, distingue entre direitos de *existência necessária*, mas que não são de *exercício necessário* (como é o caso do direito ao salário – *vide infra*) e de direitos cuja *existência* e *exercício* são *necessários* (como é o caso do direito a indemnização por acidentes de trabalho – *vide infra*).

Exemplificando. A aplicação das normas que conferem o direito a um determinado salário (de *existência necessária*) não pode ser afastada pela vontade das partes no plano jurídico, mas, diversamente, poderá sê-lo no plano prático. As partes não podem contratar um salário inferior ao legal, mas nada obriga o trabalhador a receber ou a exigir esse salário legal. O mesmo se passa, no âmbito do Direito da Família, com o direito a *alimentos*.

Pelo contrário, o direito de reparação por acidentes de trabalho é um direito que a lei quer não só que exista, como também que seja exercido. É nestes direitos que a vontade das partes se torna irrelevante, quer no plano prático, quer no plano jurídico.⁴²

⁴⁰ Com a grande autoridade que se lhe reconhece na matéria pelo facto de ter sido um dos autores do Projecto do Código de Processo do Trabalho de 1963 (aprovado pelo DL n.º 45.497, de 30 de Dezembro de 1963 – refira-se, a este respeito, que o referido projecto foi também elaborado pelo Prof. Raul Ventura, tendo ainda colaborado na recolha de legislação estrangeira o Doutor José de Oliveira Ascensão), e que, posteriormente, deu origem ao CPT de 1979 (aprovado pelo DL n.º 537/79, de 31 de Dezembro, e que, após sucessivas prorrogações de vigência, nunca chegou a entrar em vigor), que, por seu turno, viria a desembocar no já referido CPT aprovado pelo DL n.º 272-A/81, de 30 de Setembro, que iniciou a sua vigência em 01 de Janeiro de 1982 e que esteve em vigor até 31 de Dezembro de 1999).

⁴¹ JOÃO DE CASTRO MENDES, “Pedido e ...”, *cit.*, págs. 125-137. A Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, aproveitando a publicação do Código de Processo do Trabalho de 1963, realizou um curso de extensão universitária sobre Direito Processual do Trabalho, composto por nove conferências, sendo uma das quais a que aqui é referida e que foi proferida por CASTRO MENDES. Este curso realizou-se em Lisboa, no edifício da Faculdade de Direito, nos dias 17, 18 e 19 de Fevereiro de 1964, tendo sido repetido na sede da Associação Jurídica de Braga, nos dias 6, 7 e 8 de Março de tal ano. As nove conferências e o projecto do CPT de 1963 foram publicados num Suplemento à Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, em 1964, sob o sugestivo título de *Curso de Direito Processual do Trabalho*.

⁴² Posição que é corroborada, entre outros, pelo Ac. RL de 18.01.2006, www.dgsi.pt: “(...) VI – A possibilidade de condenação extra vel ultra petitum, nos termos do art. 74.º, do Cód. Proc. Trab. está condicionada pela aplicação aos factos de que ao Tribunal é permitido servir-se, de preceitos imperativos ou inderrogáveis, entendidos estes como

O regime excepcional do artigo 74º do CPT só se justifica, realmente, considerando que a condenação em quantidade superior ao pedido, ou em objecto diverso dele, tem em vista o suprimento pelo juiz de um direito de *exercício necessário*, não exercido ou imperfeitamente exercido pelo seu titular.⁴³

2. Algumas hipóteses concretas de aplicação

2.1. Direito ao salário⁴⁴

O direito ao salário (e também aos respectivos subsídios de férias e de Natal) é irrenunciável. O trabalhador não pode, de todo, renunciar ao seu salário antes de este se encontrar vencido.⁴⁵ Tem sido este o entendi-

aqueles que o são absolutamente, isto é, que reconhecem um direito a cujo exercício o seu titular não pode renunciar. Se os preceitos são inderrogáveis apenas no plano jurídico porque o exercício do direito que reconhecem está confiado à livre determinação da vontade das partes, a decisão condenatória deve ter por limite o pedido formulado no aspecto quantitativo e qualitativo. (...)”

⁴³ JOÃO DE CASTRO MENDES, “Pedido e...”, *cit.*, pág. 132: “A necessidade do exercício do direito não se traduz em sanções ao titular que o não exerça, mas actua de outra forma: através do suprimento dessa omissão pela actividade oficiosa dum órgão do Estado, normalmente o Ministério Público, mas aqui o Juiz.”

⁴⁴ Sobre esta matéria dos salários, *cf.*, entre outros, a Convenção n.º 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 1949 – *Convenção Sobre a Protecção do Salário*. De acordo com o artigo 1º desta Convenção, “Para os fins da presente Convenção, o termo «salário» significa, sejam quais forem a sua denominação ou o seu modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos susceptíveis de serem avaliados em dinheiro e fixados por acordo ou pela legislação nacional que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador; quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.” Entre nós, com a entrada em vigor do Código do Trabalho, houve um claro esforço de uniformização terminológica, tamanha era a diversidade de expressões associadas ao dever retributivo que impende sobre a entidade empregadora. “O termo salário é o termo mais tradicional, sendo referido pela Constituição a propósito do princípio da igualdade remuneratória (art. 59º, n.º 1 a), última parte da CRP). É um termo de utilização frequente nos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho e era também o termo mais comum em algumas leis laborais avulsas (assim, a Lei dos Salários em atraso e a Lei do Salário Mínimo, por exemplo); é ainda pontualmente utilizado no Código do Trabalho (art. 263º).” – MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho (Parte II...)*, *cit.*, a págs. 544.

⁴⁵ *Vide*, a este propósito, LYON-CAEN, “Les salaires”, in *Traité de Droit du Travail*, G.

mento perfilhado pela jurisprudência jus-laboral nacional.⁴⁶

Na base deste entendimento estão, como não poderia deixar de ser, razões de interesse e ordem pública.⁴⁷ O trabalhador encontra-se numa relação de subordinação – é, geralmente, a parte mais fraca – relativamente à sua entidade empregadora e, por isso, há que protegê-lo. Daí a impossibilidade de as partes contratarem um salário inferior ao legal ou convencionalmente estabelecido.⁴⁸

Contudo, esta irrenunciabilidade do direito ao salário perde toda a sua razão de ser aquando da cessação da relação jurídico-laboral, isto é, quando ocorre uma quebra no vínculo de subordinação⁴⁹ anteriormente existente.⁵⁰ A partir desta altura já nada se opõe à renúncia ao direito às retribuições que ainda possam ser devidas.⁵¹

H. CAMERLYNCK (dir.), II, a págs. 331 “*A renúncia ao salário antes de vencido deve ser considerada nula: o princípio do pagamento é de ordem pública.*”

⁴⁶ Vide, por todos, o Ac. STJ de 04.04.1986, *BMJ*, 356º, págs. 183-196.

⁴⁷ Veja-se o Ac. RL de 10.02.1999, *CJ*, I, págs. 167-171: “(...) *O direito ao salário estabelecido por IRC é indisponível. Tal salário constitui o meio de subsistência por excelência do trabalhador e, por isso, as normas que impõem o seu pagamento integral são inderrogáveis, atentos os interesses de natureza e ordem pública que lhe estão subjacentes.*”

⁴⁸ Se tal suceder, o trabalhador adquire o direito às designadas *diferenças salariais*. Note-se que, de acordo com o Ac. STJ de 26.09.2001, *www.dgsi.pt* (Documento n.º SJ200109260001694), “*A entidade patronal deve ser condenada a pagar as diferenças salariais a que o trabalhador tenha direito, mesmo que o pedido seja inferior, sendo essa condenação – “ultra petitem” – abrangida pelo disposto no art. 69º do CPT/81 [artigo 74º do actual CPT].*”

⁴⁹ De acordo com o Ac. STJ de 26.09.1990, *www.dgsi.pt* (Documento n.º SJ199009260023734), “(...) *IV – Quando o direito exista na esfera jurídica do trabalhador e este, ao propor a acção, não se encontre já em situação de subordinação da entidade patronal por ter cessado a relação laboral, não se justifica a condenação “ultra vel extra petita”.*”

⁵⁰ Segundo ALBINO MENDES BAPTISTA, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 2ª edição (reimpressão), Lisboa, Quid Juris, 2002, a págs. 180, “*Exemplo de preceito inderrogável é o direito à retribuição, mas apenas na vigência do contrato, dada a situação de subordinação jurídica em que se encontra o trabalhador relativamente à sua entidade patronal.*”

⁵¹ Tem sido esta, desde há já vários anos, a posição da jurisprudência dos nossos tribunais superiores. Atente-se, a título meramente ilustrativo, o Ac. RC de 06.05.1999, *CJ*, 1999, III, pág. 64: “*A condenação ultra petita mais não é do que o reflexo da irrenunciabilidade de certos direitos substantivos do trabalhador. O direito ao salário não é um direito de exercício necessário, pelo que em acção de impugnação de despedimento,*

Com o desaparecimento da relação laboral (não só a nível jurídico como, *inclusive*, factual), o trabalhador adquire plena autonomia e pleno poder de disposição dos seus créditos laborais.⁵²

Posto isto, e no seguimento da análise que fizemos *supra* ao artigo 74º do CPT, podemos afirmar que, a partir do momento em que o trabalhador se encontra em condições de poder dispor livremente dos seus direitos de crédito, não se justifica a aplicação deste princípio de direito adjectivo do trabalho, tendo-se por excluída a possibilidade de condenação para além do pedido.

2.2. Direito às prestações vincendas

Para que não surjam dúvidas, optamos por tratar as prestações vincendas à parte do direito ao salário porque, apesar de haver entre ambas uma correspondência quantitativa, existe, outrossim, uma diferença essencial. É que aquelas já não são, ao contrário destoutro, contrapartidas da prestação efectiva de trabalho.

De acordo com o artigo 437º, nº 1, do CT, e sem prejuízo da indem-

o juiz não pode condenar a Ré entidade patronal, a título de remunerações em dívida, em montante superior àquele que foi pedido pelo trabalhador-autor.”; o Ac. RL de 05.03.2000, www.dgsi.pt (Documento n.º RL200005030005604): “I – O direito à retribuição (e outros direitos de natureza pecuniária) é renunciável logo que cesse o estado de subordinação do trabalhador à entidade patronal, o que se verifica com o seu despedimento. (...)”; o Ac. RC de 29.03.2001, www.dgsi.pt (Documento n.º JTRC9078): “Os princípios da indisponibilidade e irrenunciabilidade do direito ao salário vigoram apenas enquanto dura o contrato de trabalho, deixando o seu fundamento de ter razão de ser quando cessa o vínculo laboral, ainda que por acto ilícito da empregadora.”; e o Ac. RP de 09.10.2006, www.dgsi.pt (Documento n.º RP200610090612742): “O direito ao salário, ou mais concretamente às diuturnidades nele incluídas, é um direito irrenunciável durante a vigência do contrato de trabalho, mas deixa de o ser com a cessação da relação laboral.”

⁵² Prova cabal daquilo que estamos a referir é o artigo 381º, nº 1, do CT. Durante a vigência da relação laboral, os créditos pertencentes quer aos trabalhadores, quer ao empregador, são imprescritíveis. Contrariamente, após a cessação do contrato de trabalho, todos os créditos resultantes do referido contrato e da sua violação ou cessação, extinguem-se por prescrição, decorrido 1 (um) ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho. A este respeito, *vide* MANUEL JOSÉ PINTO DOS SANTOS, *A Prescrição de Créditos Emergentes do Contrato de Trabalho*, Coimbra, Almedina, 1982; e JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho (Vol. I – Relações Individuais de Trabalho)*, s.l., Coimbra Editora, 2007, págs. 904-906.

nização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 436º daquele mesmo código, sendo o despedimento declarado ilícito,⁵³ a entidade empregadora será condenada no pagamento das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

Ao intentar a correspondente acção judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador irá pedir, para além da dita indemnização de antiguidade (que surge em alternativa à reintegração, nos termos do artigo 439º do CT),⁵⁴ as quantias que se vierem a vencer desde o momento da propositura da acção até ao trânsito em julgado da decisão final, sendo, portanto, em relação a estas que falamos de prestações vincendas.⁵⁵

Conforme já foi decidido por vários acórdãos,⁵⁶ se estas presta-

⁵³ Veja-se, a propósito da *ilicitude do despedimento*, a Subsecção III da Secção IV (*Cessação por iniciativa do empregador*) do Capítulo IX (*Cessação do contrato*) do Título II (*Contrato de Trabalho*) do Livro I (*Parte Geral*) do Código do Trabalho, mais concretamente, os artigos 429º (*Princípio geral*), 430º (*Despedimento por facto imputável ao trabalhador*), 431º (*Despedimento colectivo*), 432º (*Despedimento por extinção de posto de trabalho*) e 433º (*Despedimento por inadaptação*).

⁵⁴ De acordo com o Ac. STJ de 11.02.2004, www.dgsi.pt (Documento n.º SJ200402110040534), “*V – (...) se o Autor na acção de impugnação do despedimento não fez a opção pela indemnização por antiguidade até à sentença, não pode depois a mesma ser atribuída pelo tribunal (...). VII – Também não é caso de lançar mão do princípio “extra vel ultra petitem”, pois que, para além de não se verificarem os requisitos do art. 69º do CPT [actual artigo 74º do CPT], também o tribunal não pode substituir-se ao Autor numa área em que a sua vontade é soberana.*” Ainda a propósito da indemnização de antiguidade, veja-se o Ac. RP de 25.09.2006, www.dgsi.pt (Documento n.º RP200609250641664): “*I. Relativamente ao cálculo da indemnização por antiguidade, o art. 439º do C.T. operou uma mudança relativamente ao direito anterior, prescrevendo-se agora que essa indemnização é fixada pelo Tribunal, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade. II. Se o trabalhador se limitar a pedir as retribuições devidas desde o despedimento vencidas num determinado valor, não pode o tribunal, por força do disposto no art. 74º do CPT, condenar a entidade patronal em montante superior, pois o direito em causa não é irrenunciável.*”

⁵⁵ Ou como, amiúde, continuam a ser apeladas por alguns – se bem que de forma algo errónea face ao que já foi referido anteriormente – *salários de tramitação*.

⁵⁶ Ac. RL de 05.03.2000, *cit.*: “*(...) II – Tratando-se de direitos disponíveis, não tem aplicação o art.º 69º do C.P.T. [actual art. 74º do CPT] e, conseqüentemente, não pode o tribunal, oficiosamente, condenar “extra vel ultra petitem”. III – “In casu”, a A. não formulou em concreto, na acção o pedido de condenação em indemnização por antequi-*

ções vincendas não forem expressamente peticionadas, o juiz não poderá condenar além do pedido fazendo uso do preceituado no artigo 74º do CPT.

Subjaz a esta impossibilidade, mais uma vez, o facto de estas prestações não se situarem no campo da inderrogabilidade absoluta,⁵⁷ pois não têm inerentes razões de interesse e ordem pública, antes respeitando a interesses meramente individuais.

2.3. Juros de mora

Sempre que o autor não peça expressamente a condenação do réu no pagamento de juros moratórios, a sentença não o poderá fazer *ex officio*, o que equivale por dizer que não poderá condenar *ultra petita*.

E está impedida de o fazer face ao que vem preceituado no artigo 661º, n.º 1, do Código de Processo Civil. Não há aplicação, no caso vertente, do artigo 74º do CPT, pois a possibilidade de condenação em juros não resulta de uma norma absolutamente inderrogável. É, antes pelo contrário, uma indemnização pelo não pagamento atempado e, por isso mesmo, encontra-se na disponibilidade das partes. Se o autor não os pede, entende-se que a eles renunciou.^{58 59}

dade, nem das demais retribuições que deixou de auferir até à sentença.”; Ac. STJ de 13.05.1998, *ADSTA*, n.º 444, Ano XXXVII, págs. 1612-1626; e Ac. STJ de 26.09.1990, *BMJ*, 399º, págs. 394-399.

⁵⁷ “Nestes termos, já não será preceito inderrogável as retribuições a que o trabalhador tem direito em virtude da cessação do contrato, como sejam, no caso da ilicitude do despedimento, os salários intercalares.” – ALBINO MENDES BAPTISTA, *Código...*, cit., a págs. 180.

⁵⁸ Ver Ac. STJ de 18.06.2003, *www.dgsi.pt* (Documento n.º SJ200306180008364): “(...) II – Não pode o Tribunal, nos termos do art. 74º, do C.P.T., condenar o Réu ao pagamento de juros moratórios se o A. os não pedir (...);” Ac. STJ de 10.02.1999, *CJ (STJ)*, 1999, I, págs. 278-280: “(...) IV – À condenação em juros não é de aplicar o princípio estabelecido no art. 69º [actual 74º] do C.P.Trabalho”; e Ac. RE de 25.01.1977, *BMJ*, 265º, pág. 292.

⁵⁹ Contudo, a solução é bem diversa no caso de juros de mora sobre quantias reparatórias por acidente de trabalho. Veja-se, a este propósito, o Ac. RL de 02.05.2001, *www.dgsi.pt* (Documento n.º RL200105020036684): “I – A previsão de juros de mora sobre quantias reparatórias de acidente de trabalho, no caso de se verificarem atrasos de pagamento, está formulada nos arts. 138º do CPT/81 e 135º do CPT/99. II – Em face destes preceitos o juiz tem o dever de, na sentença final, condenar os responsáveis pela reparação dos acidentes de trabalho em juros de mora, calculados às taxas legais,

2.4. Categoria profissional

Se um dado trabalhador não peticiona, expressamente, a atribuição de uma determinada categoria profissional (apesar de haver por parte dele um desempenho efectivo de funções inerentes a essa dada categoria profissional), não poderá haver uma condenação nos termos do artigo 74º do CPT.⁶⁰

É que, não obstante a categoria profissional ser um conceito normativo que tem de corresponder à verdadeira expressão funcional do trabalhador dentro da sua empresa, não é menos verdade que cabe a esse mesmo trabalhador *alegar e provar* quais as funções que concreta e efectivamente exerce, para que lhe seja atribuído o estatuto a que se arroga.⁶¹

sobre as importâncias não pagas atempadamente, a partir dos respectivos vencimentos. III – Trata-se de uma actividade oficiosa do julgador; a que este tem de estar especialmente atento no momento da prolação da sentença e que deve ser exercida, mesmo que não tenha sido formulado pelo Autor tal pedido e mesmo que não haja culpa do devedor. IV – Este é um dos casos em que poderá haver – e deverá mesmo haver – uma condenação “extra vel ultra petitum”. (...)”.

⁶⁰ “(...) III – A categoria profissional constitui o expoente da realização do homem como trabalhador e o sinal da sua promoção humana e social, podendo considerar-se como uma emanção do direito ao trabalho reconhecido pelo nº1 do artº 53º da C.R.P. IV – Se o trabalhador exerce funções previstas em duas ou mais categorias institucionalizadas deve ser integrado na categoria que tendo em conta as tarefas nucleares de cada uma delas, mais se aproxima das funções efectivamente exercidas. V – Os preceitos inderrogáveis a que se reporta o artº 69º [actual artigo 74º] do CPT são apenas aqueles que o são absolutamente, isto é, que reconhecem um direito cujo exercício o seu titular não pode renunciar, isto é um direito de exercício necessário, de curso e conhecimento oficioso, como será o caso do direito à indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional, o qual mesmo que não seja accionado e reclamado pelo seu titular, o tribunal é obrigado a reconhecê-lo desde que se verifiquem os seus pressupostos. VI – Se, em vez disso, os preceitos são inderrogáveis apenas no plano jurídico porque o exercício do direito que reconheceu está confinado à livre determinação da vontade das partes (direitos relativamente indisponíveis), a condenação “ultra vel extra petitum” tem de considerar-se excluída.” – Ac. RL de 06.12.2000, www.dgsi.pt (Documento n.º RL200012060068804).

⁶¹ *Cfr.*, entre outros, o Ac. STJ de 26.06.1986, *ADSTA*, Ano XXV, n.º 302, pág. 288: “I – O trabalhador tem a categoria profissional que resulta do conjunto das funções efectivamente exercidas, descritas no respectivo instrumento de regulamentação colectiva do trabalho. II – É ao trabalhador, como autor, que cabe o ónus da prova do exercício das funções correspondentes à categoria profissional que se arroga. III – Gerente ou

Se não se fizer a mais leve referência, na petição inicial, aos factos constitutivos das funções de determinada categoria profissional, apenas se referindo o seu conceito normativo, não pode o juiz lançar mão do artigo 74º do CPT.⁶²

Por outro lado, indesmentível se torna o facto de não estarmos perante direitos indisponíveis (subtraídos, portanto, à vontade das partes), razão pela qual não pode o tribunal condenar *ultra petita*, sob pena de incorrer nas nulidades previstas quer na parte final da alínea d), quer na alínea e), ambas, do n.º 1, do artigo 668º do Código de Processo Civil.⁶³

2.5. Direito a indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional⁶⁴

Conforme já foi referido anteriormente, o direito à indemnização por acidente de trabalho ou por doença profissional é a área de eleição para a aplicação por parte dos Tribunais do Trabalho do artigo 74º do CPT (condenação *extra vel ultra petitem*).⁶⁵

funções de gerência são conclusões a tirar dos factos que preenchem o seu conteúdo.”

⁶² Apesar de não ver reconhecido o estatuto – ou seja, a *categoria profissional* – de que fazem parte as funções que desempenhou, o trabalhador pode, no entanto, exigir o pagamento de diferenças salariais, quando tenha ocupado um lugar com uma qualificação superior à sua – neste sentido, *vide* Acórdão de 11.01.1977, da já extinta 3ª Secção do Supremo Tribunal Administrativo (que se ocupava do Contencioso do Trabalho e Previdência Social), *ADSTA*, Ano XVI, nº 183, págs. 114-120.

⁶³ Porém, “(...) Não padece da nulidade de excesso de pronúncia a sentença que, embora não condenando a R. a reconhecer a categoria profissional peticionada, a condena a reconhecer uma outra, de nível inferior; pois que, tratando-se de aplicação à matéria de facto provada de preceitos legais inderrogáveis que proibem o abaixamento da categoria (...), impondo ao juiz a condenação além do pedido (art. 74º do CPT), por maioria de razão, se impõe a condenação em obrigação e em quantitativos inferiores a esse pedido. (...)” – Ac. RL de 10.11.2004, *www.dgsi.pt*.

⁶⁴ Matérias reguladas nos Capítulos V (*Acidentes de trabalho*) e VI (*Doenças profissionais*) do Título II (*Contrato de Trabalho*) do Livro I (*Parte Geral*) do Código do Trabalho.

⁶⁵ Ver, entre outros, Ac. RL de 21.01.2004, *www.dgsi.pt*: “I – O artº 74º do C.P.T. permite, e impõe, ao julgador, no domínio das prestações por acidente de trabalho, a condenação em quantidade superior ou em objecto diverso do pedido. (...)”; e o Ac. RE de 12.07.1994, *BMJ*, 439º, pág. 676: “I – A condenação para além do pedido encontra-se autorizada pelo art. 69º [actual 74º] do Código de Processo do Trabalho. II – Tal con-

Esta possibilidade de o magistrado judicial condenar para além do pedido, resulta da circunstância nada despicienda de estarmos na presença de direitos imbuídos de uma natureza muito específica. Respeitam a aspectos de assistência na doença e na invalidez. Buscam, portanto, a sua indisponibilidade absoluta em razões de interesse e de ordem pública, isto é, em interesses supra-individuais.

Destarte, é da mais elementar justiça material que, se o interessado não actua, exercendo os direitos com vista à indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional (reitere-se, direitos de *exercício necessário*), o juiz se lhe deva sobrepôr, atribuindo-lhe e arbitrando-lhe as indemnizações resultantes de previsão legal no ordenamento jurídico-laboral nacional.

3. Constitucionalidade do preceito?

A questão da constitucionalidade do preceito legal⁶⁶ que, no âmbito do processo do trabalho, consagra a condenação *extra vel ultra petitum*, já foi por diversas ocasiões suscitada.

Numa delas, aventou-se uma eventual inconstitucionalidade, pelo facto de o preceito *sub judice* se encontrar em clara oposição com as regras que emergem do processo civil⁶⁷ – ou seja, de que o tribunal não pode condenar em quantidade superior nem em objecto diverso do que se pedir e, de igual modo, de que o tribunal não pode usar senão factos que tenham sido articulados pelas partes –, o que conduziria a uma violação do *princípio da igualdade* consagrado no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa.⁶⁸

denação, porém, só é aplicável no que se refere a direitos a cujo exercício o seu titular não pode renunciar como seja o direito à indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional. III – Daí que não o seja quando o exercício do direito reconhecido está confiado à livre determinação da vontade das partes, como seja o pedido indemnizatório decorrente do mero despedimento, caso em que a decisão condenatória deve ter por limite o pedido formulado.”

⁶⁶ Ex-artigo 69º e actual artigo 74º do CPT.

⁶⁷ Veja-se, a este respeito, o Ac. TC n.º 13/96, de 15.10, publicado no DR n.º 274, I Série-A, de 26.11.1996, onde se uniformiza jurisprudência no sentido de “O tribunal não pode[r], nos termos do artigo 661º, n.º 1, do Código de Processo Civil, quando condenar em dívida de valor, proceder oficiosamente à sua actualização em montante superior ao valor do pedido do autor.”

⁶⁸ Artigo 13º (*Princípio da igualdade*) da CRP: “1. Todos os cidadãos têm a mesma dig-

O Tribunal da Relação do Porto⁶⁹ resolveu-a decidindo que “*O artigo 69º do Código de Processo de Trabalho [reitere-se, actual 74º], que permite a condenação «ultra petitem», não viola o artigo 13º da Constituição da República, pois não está limitado apenas a uma das partes*”, pelo que, acrescentámos nós, não encerra em si mesmo qualquer discriminação.

Em ulterior momento, foi o próprio Tribunal Constitucional a ser chamado a pronunciar-se a propósito da alegada inconstitucionalidade do já referido artigo 69º do CPT de 1981.⁷⁰ Argumentava-se que tal norma violava o artigo 13º da CRP, pois revelava uma evidente desigualdade, dado que estabelecia um benefício em favor do trabalhador, que podia vir a receber mais do que pediu, prejudicando a entidade patronal, para quem não se previa, em contrapartida, uma situação de correspondente benefício.

Numa segunda ordem de considerações, aduzia-se ainda que, com a previsão do dito artigo do CPT, o tribunal poderia vir a dirimir um conflito inexistente, na medida em que as partes não o teriam submetido à sua apreciação.

O Tribunal Constitucional decidiu a primeira questão, referindo que não se conseguia extrair do preceito legal em causa que o beneficiário do seu regime só pudesse ser o trabalhador e nunca a entidade patronal,⁷¹ não havendo, portanto, a invocada desigualdade.⁷²

Quanto ao outro argumento utilizado, o Tribunal Constitucional pronunciou-se no sentido de que a simples existência de um processo torna totalmente existente para o tribunal o conflito que a condenação (para além do pedido) pretende solucionar.

Porém, o Tribunal Constitucional, apesar de não ter julgado inconstitucional a norma que lhe foi submetida, entendeu que a conde-

nidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

⁶⁹ Ac. RP de 30.04.1979, *BMJ*, 287º, pág. 364.

⁷⁰ Ac. TC n.º 605/95, de 08.11, publicado no *DR* n.º 64, II Série, de 15.03.1996, a págs. 3547 e seguintes.

⁷¹ Ac. TC n.º 605/95, *ibidem*, a págs. 3548: “(...) *A condenação para além do pedido tem de ver exclusivamente com a natureza das normas que os factos provados convocam, e não com a posição na relação laboral dos sujeitos processuais. (...)*”

⁷² Na mesma linha de orientação, aliás, do já citado *supra* Ac. RP de 30.04.1979.

nação *extra vel ultra petitem* não acautela nem garante o exercício do contraditório à parte que é por ela directamente afectada. É que “*A ultrapassagem em quantidade e objecto surge, assim, no processo como verdadeira «decisão-surpresa» não antecedida da concessão à ré de qualquer oportunidade de apresentar as suas razões e objecções à solução adoptada pelo Tribunal.*”

Não se pode, de modo algum, olvidar que o princípio do contraditório constitui, em contraponto ao do dispositivo, um princípio sacramental no ordenamento adjectivo civil português. Partindo deste pressuposto, o Tribunal Constitucional entendeu que a condenação *extra vel ultra petitem* deverá estar sempre condicionada à prévia audição de ambos os interessados, para que estes possam ter assim a possibilidade de alegar o que acharem por conveniente à defesa dos seus legítimos interesses.⁷³

VI. CONCLUSÃO

Sem termos a veleidade de exaurir o tema que nos propusemos abordar muito sumariamente, achamos que, após ponderação destas breves considerações, tornar-se-á fácil depreender que estamos na presença de uma faculdade, entretanto elevada a princípio de direito processual do trabalho,⁷⁴ que é conferida ao julgador laboral para que este extravase os limites volitivos das partes, quando estes não estejam em conformidade com a imperatividade e com a inderrogabilidade decorrentes de certas leis ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

A condenação *extra vel ultra petitem* mais não é do que a consagração, no âmbito do direito adjectivo laboral, da possibilidade/obrigação

⁷³ Conforme a alínea b) da parte decisória do dito aresto do Tribunal Constitucional: “(...) Não julgar inconstitucional a norma do artigo 69º do Código de Processo do Trabalho, desde que interpretada no sentido de a condenação *extra vel ultra petitem* estar condicionada pela prévia audição dos interessados sobre tal matéria; (...)”.

⁷⁴ Confira-se, a este propósito, o Ac. RP de 02.02.1998, www.dgsi.pt (Documento n.º RP199802029640621): “I – A norma do artigo 69º [actual 74º] do Código de Processo do Trabalho impõe ao juiz um dever que vai além do disposto nos artigos 664º e 668º n.º 1 alínea d) do Código de Processo Civil como consagração dos princípios específicos do direito laboral, em vista de uma justiça célere, pacificadora e completa. II – A condenação “*extra vel ultra petita*” tende a afirmar-se, cada vez mais, como um princípio geral de direito processual laboral inerente à sua natureza.”

de o magistrado judicial proferir uma sentença em sintonia com a pretensão substantiva exigida por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e que, por variadas razões, não foi a pretensão que foi adjectivada pela parte, no seu pedido.

No direito processual civil, esta possibilidade de condenação para além ou em objecto diverso do pedido não é, de todo, permitida (*ex vi* artigos 661º, nº 1, e 668º, nº 1, alínea e), do CPC). Representa uma **peculiaridade do processo do trabalho**, com origens na América Latina e com aceitação unânime entre nós desde o Código de Processo do Trabalho de 1963.

Esta figura, consagrada no artigo 74º do CPT, encerra em si determinadas considerações. Lançando mão do precioso auxílio de JOSÉ ANTÓNIO MESQUITA,⁷⁵ “*Em primeiro lugar – «o juiz deve» e não apenas «pode» o que o caracteriza como um poder/dever e não como uma faculdade a utilizar mais ou menos discricionariamente. Em segundo lugar, deve condenar ultra vel extra petita, ou seja, não só em quantidade superior, mas ainda em objecto diverso. Em terceiro lugar, é necessário que isso se funde na matéria de facto provada ou de que o juiz possa servir-se nos termos do art. 514º do CPC – factos notórios, que não carecem de alegação de prova e factos do conhecimento officioso do juiz, juntando o respectivo documento. Finalmente – e de maior complexidade e melindre – quando resulta da aplicação de «preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho»”.*

Decorrendo do princípio da irrenunciabilidade de determinados direitos do trabalhador, a condenação *extra vel ultra petitum* não padece de qualquer inconstitucionalidade por *pseudo* violação do artigo 13º da CRP. Contudo, esta figura adjectiva laboral deve ser usada com extrema parcimónia para que, sob o pretexto de protecção de uma das partes, não se desrespeite um princípio basilar no ordenamento adjectivo luso, isto é, o *princípio do contraditório*.

⁷⁵ JOSÉ ANTÓNIO MESQUITA, “Princípios Gerais do Direito Processual do Trabalho”, *RDES*, Ano XLVII (XX da 2ª Série), Julho-Dezembro de 2006, nºs 3 e 4, a págs. 215 e 216.