

**EXTRA E ULTRAPETIÇÃO:
Tendências do Direito Processual do Trabalho brasileiro?**

*EXTRA AND ULTRA PETITA JUDGEMENTS:
Trends of Brazilian Labour's Procedure Law?*

Lídia Marina de Souza e Silva¹

Resumo

O objetivo deste estudo é analisar a aplicação dos princípios da *extra* e da *ultrapetição* no processo do trabalho. Considerando-se os ensinamentos da moderna Teoria Geral do Processo e também a experiência estrangeira, examina-se 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 ação é medida capaz de propiciar maior efetividade ao processo laboral. A ideia que se propõe é a de que a *extra* e a *ultrapetição*, já admitidas em vários países, são compatíveis com as finalidades do processo no Estado Democrático de Direito e constituem tendências do Direito Processual do Trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Processo do trabalho; *Extra* e *ultrapetição*; Estado Democrático de Direito.

Abstract

The object of this study is to analyze the application of the principles of the *extra* and *ultra petita* judgements in the labour process. Considering the lessons of the modern General Theory of Process and also the foreign experience, we aim to examine if the possibility of the judge pronounce *extra* or *ultra petita* decision when he notice, in the case, that the worker's right is not limited to the claim in lawsuit is able to provide greater effectiveness to the labour process. The idea presented herein is that the *extra* and *ultra petita* judgments, which are already granted in several countries, are compatible with the process purposes in the Democratic State of Law and are trends of Brazilian Labour's Procedure Law.

Keywords: Labour's Process; *Extra* and *ultra petita* judgements; Democratic State of Law.

1 INTRODUÇÃO

Os debates sobre os novos rumos do Direito Material e Processual do Trabalho têm ganhado espaço entre os estudiosos, especialmente em razão das mudanças promovidas pela globalização. Enquanto alguns sustentam a necessidade de se restringirem os direitos dos

¹ Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos. Advogada e professora universitária.

trabalhadores diante da atual estrutura do mercado e das novas formas de organização das empresas e do trabalho, outros lutam pela efetivação e pela ampliação de tais direitos, até mesmo na esfera processual.

Um tema ainda pouco explorado pela doutrina brasileira, mas que integra o debate relativo às perspectivas do Direito Processual do Trabalho no Estado Democrático de Direito, é o do cabimento da *extra* e da *ultrapetição* no processo laboral: discute-se a possibilidade de o magistrado proferir decisão *extra* ou *ultra petita* quando constatar que o direito do trabalhador ultrapassa ou extrapola o pedido formulado na ação.

Embora haja, em muitos países, normas jurídicas que autorizam expressamente a *extra* e a *ultrapetição* no processo do trabalho, no Brasil ainda prevalece o entendimento de que o juiz não pode proferir, generalizadamente, decisão *extra* ou *ultra petita* em matéria trabalhista, especialmente nos dissídios individuais. Apesar de o posicionamento majoritário atual ser favorável à aplicação do *princípio da congruência*, consagrado pelo Código de Processo Civil – CPC pátrio, ao processo laboral, é certo que uma corrente mais progressista tem revelado bons argumentos em sentido oposto.

Neste breve estudo, objetiva-se refletir sobre as finalidades do processo trabalhista, a partir de apontamentos sobre a moderna Teoria Geral do Processo e também da análise da legislação estrangeira. Questiona-se se a aplicação dos princípios da *extra* e da *ultrapetição* na Justiça Laboral é medida apta a conferir maior efetividade ao processo e constitui tendência do Direito Processual do Trabalho brasileiro.

2 EXTRA E ULTRAPETIÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO BRASILEIRO: O POSICIONAMENTO MAJORITÁRIO ATUAL

Como bem esclarece Júlio César Bebber, 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 do juiz ao pedido* ou *princípio da congruência*. O autor explica:

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*). (BEBBER, 2011, p. 196).

Em síntese, decisão *ultra petita* é aquela que concede quantia ou quantidade superior à pedida. Já a *extra petita* é aquela que concede objeto diverso do que fora pedido. Ambas não são admitidas no processo civil pátrio, a teor do disposto nos artigos 128², 293³ e 460⁴ do CPC.

Alguns doutrinadores brasileiros, baseando-se apenas nas particularidades do Direito Processual Civil, sustentam que não se admitem a extra e a ultrapetição também no Direito Processual 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. (MARANHÃO; TEIXEIRA FILHO, 2003, p. 1426).

Outros estudiosos compreendem que o julgamento *extra* ou *ultra petita* é autorizado no processo trabalhista pátrio, mas só nas hipóteses expressamente previstas em lei. Nesse sentido, Cláudia Giglio Veltri Corrêa e Wagner D. Giglio explicam que as hipóteses de extra e ultrapetição admitidas no processo trabalhista são as dos artigos 831, parágrafo único, 496 e 467 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a da Lei n. 10.035/2000, que trata da inclusão das contribuições previdenciárias nas decisões trabalhistas condenatórias. (CORRÊA; GIGLIO, 2005, p. 280).

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

Se a sentença não julgar dentro da *liticontestatio*, 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

² “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, 1973).

³ “Artigo 293 – Os pedidos são interpretados restritivamente, compreendendo-se, entretanto, no principal os juros legais.” (BRASIL, 1973).

⁴ “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, 1973).

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. (MARTINS, 2006, p. 373).

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 [...]”. (PINTO apud ALMEIDA, 2006, p. 648).

Carlos Henrique Bezerra Leite menciona as hipóteses de extra e ultrapetição contempladas na CLT:

[...] 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*.

[...]

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, [...]. (LEITE, 2008, p. 643-644).

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. (SCHIAVI, 2011, p. 690).

Valentin Carrion destaca as hipóteses de não adstrição do juiz ao pedido na esfera trabalhista:

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. (CARRION, 2007, p. 640).

No Brasil, ainda 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.

3 EXTRA E ULTRAPETIÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO ESTRANGEIRO

Considerando, entre outros elementos, a instrumentalidade do processo, a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e a hipossuficiência dos trabalhadores, a legislação processual laboral de vários países permite que o juiz profira decisão *extra* ou *ultra petita* em hipóteses amplas, embora preveja alguns requisitos para tanto. É o que se demonstrará a seguir.

3.1 Argentina

Já em 1944, na Argentina, o artigo 90 do Decreto-Lei n. 32.347 autorizava a prolação de decisão *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. (TOLEDO FILHO, 2012, p. 25).

Manoel Carlos Toledo Filho, valendo-se dos ensinamentos do argentino Guillermo Snopek, explica que o objetivo do legislador ao autorizar a ultrapetição é claro: 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. (TOLEDO FILHO, 2012, p. 25).

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 por ser vedada a *reformatio in pejus*:

Na realidade, o texto de alguns ordenamentos processuais nos coloca numa particular encruzilhada hermenêutica. Assim, o artigo 57⁵ 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. (VITANTONIO, 2011, p. 60, tradução nossa).⁶

Registre-se que a Capital Federal e cada uma das vinte e três províncias possuem legislação processual trabalhista própria e que a ultrapetição é admitida em todo o território argentino:

- a) Capital (Cidade Autônoma de Buenos Aires): a Lei n. 18.345/1998 determina, em seu artigo 56, que “*Os tribunais poderão decidir ultra petita suprimindo a omissão do demandante. A sentença fixará os valores dos créditos sempre que sua existência*

⁵ O artigo correto é o 56, como se verá adiante.

⁶ En efecto, el texto de algunos ordenamientos procesales nos coloca en una particular encrucijada hermenéutica. Así, el artículo 57 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.

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.

- estiver legalmente comprobada, mesmo que não reste justificado seu montante.*” (BUENOS AIRES (Cidade), 1998, tradução nossa)⁷;
- b) Província de Buenos Aires: a alínea “e” do artigo 44 da Lei n. 11.653/1995 dispõe que “*A sentença será proferida dentro dos vinte (20) dias da data do julgamento. Para fixar as quantidades devidas, poderá desconsiderar o reivindicado pelas partes.*” (BUENOS AIRES, 1995, tradução nossa)⁸;
- c) Província de Catamarca: a Lei n. 4.799/1994, em seu artigo 49, estabelece que “*Os Tribunais poderão decidir ultra petita, suprimindo a omissão do demandante. A sentença fixará os valores dos créditos, sempre que sua existência estiver legalmente comprobada ou restar justificado seu montante.*” (CATAMARCA, 1994, tradução nossa)⁹;
- d) Província de Córdoba: o artigo 63 da Lei n. 7.987/1990 define que “*A sentença poderá ser proferida ultra petita, devendo se ajustar às disposições legais em vigor.*” (CÓRDOBA, 1990, tradução nossa)¹⁰;
- e) Província de Corrientes: o artigo 85 da Lei n. 3.540/1980 determina que “*O Juiz ou Tribunal poderá proferir sentença ultra petita, sobre as questões que tiverem sido matéria de litígio.*” (CORRIENTES, 1980, tradução nossa)¹¹;
- f) Província de Chaco: a Lei n. 4.063/1994 dispõe, em seu artigo 53, que “*Os tribunais poderão decidir ultra petita suprimindo a omissão do autor a respeito do valor dos créditos reivindicados*”; o mesmo dispositivo estabelece que “*A sentença fixará os valores dos créditos sempre que sua existência estiver legalmente comprobada, mesmo que não reste justificado seu montante.*” (CHACO, 1994, tradução nossa)¹²;

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Artículo 63 – [...] La sentencia podrá ser dictada "ultra petita", debiendo ajustarse a las disposiciones legales en vigor.

¹¹ Artículo 85 – Sentencia *ultra petita*. El Juez o Tribunal podrá dictar sentencia *ultra petita*, sobre las cuestiones que han sido materia de litigio.

¹² 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.

- g) Província de Chubut: estabelece o artigo 68 da Lei XIV – n. 1/2010 que “*Suprindo a omissão ou erro do demandante, é facultado ao Juiz sentenciar ultra petita.*” (CHUBUT, 2010, tradução nossa)¹³;
- h) Província de Entre Ríos: o artigo 102º da Lei n. 5.315/1973 determina que a sentença deve conter “*a decisão expressa, positiva e precisa de acordo com as pretensões deduzidas, podendo ser ultra petita em relação às quantidades devidas, determinando o valor do que se reivindica e das custas.*” (ENTRE RÍOS, 1973, tradução nossa)¹⁴;
- i) Província de Formosa: o artigo 67º da Lei n. 639/1986 dispõe que “*Dentro dos trinta (30) 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.*” (FORMOSA, 1986, tradução nossa)¹⁵;
- j) Província de Jujuy: o artigo 94º da Lei n. 1.938/1949 define que “*Para fixar o montante da condenação, o Tribunal deve desconsiderar o reivindicado pelas partes, ajustando-se às disposições das leis vigentes.*” (JUJUY, 1949, tradução nossa)¹⁶;
- k) Província de La Pampa: estabelece o artigo 59 da Norma Jurídica de Fato n. 986/1980 que “*A sentença poderá fixar um montante condenatório superior ao pedido suprindo a omissão do autor. Fixará os valores dos créditos cuja existência estiver legalmente comprovada, mesmo que não reste justificado seu montante. [...]*” (LA PAMPA, 1980, tradução nossa)¹⁷;
- l) Província de La Rioja: a Lei n. 1.575/1950 dispõe, em seu artigo 377, que “*A sentença será proferida em conformidade 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. [...]*” (LA RIOJA, 1950, tradução nossa)¹⁸;

¹³ Artículo 68 – Supliendo la omisión o error del demandante, el Juez estará facultada para sentenciar "ultra petita".

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ Artículo 94º – 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.

¹⁷ 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. [...]

¹⁸ 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. [...]

- m) Província de Mendoza: o artigo 77 da Lei n. 2.144/1952 define que “*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.*” (MENDOZA, 1952, tradução nossa)¹⁹;
- n) Província de Misiones: a Lei XIII – n. 1/2009 dispõe, em seu artigo 37, que “*Os Tribunais poderão decidir ultra petita, suprimindo a omissão do autor. A sentença fixará os valores dos créditos, sempre que sua existência estiver legalmente comprovada, mesmo que não reste justificado seu montante.*” (MISIONES, 2009, tradução nossa)²⁰;
- o) Província de Neuquén: a Lei n. 921/1975 determina, em seu artigo 40, que “*o montante da condenação poderá ser maior do que o reivindicado, quando assim corresponder à correta aplicação do direito e dos cálculos aritméticos.*” (NEUQUÉN, 1975, tradução nossa)²¹;
- p) Província de Río Negro: a Lei n. 1.504/2007, em seu artigo 53, dispõe que, na fixação das quantidades devidas, a sentença “*poderá desconsiderar o reivindicado pelas partes.*” (RÍO NEGRO, 2007, tradução nossa)²²;
- q) Província de Salta: o artigo 55 da Lei n. 5.298/1978 estabelece que “*A sentença definitiva de primeira instância será proferida por escrito e conterà: [...] c) A decisão expressa, positiva e precisa, de acordo com as pretensões deduzidas, podendo ser ultra petita em relação às quantidades devidas.*” (SALTA, 1978, tradução nossa)²³;

¹⁹ 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*.

²⁰ 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.

²¹ 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. [...]

²² 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. [...]

²³ 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; [...]

- r) Província de San Juan: o artigo 124 da Lei n. 5.732/1987 determina que o juiz “*poderá sentenciar ultra petita somente sobre as questões que tiverem sido matéria de litígio.*” (SAN JUAN, 1987, tradução nossa)²⁴;
- s) Província de San Luis: a Lei n. VI-0711-2010, em seu artigo 110, dispõe que “*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.*” (SAN LUIS, 2010, tradução nossa)²⁵;
- t) Província de Santa Cruz: a Lei n. 1.444/1982, em seu artigo 40º, estabelece que “*Os tribunais poderão decidir ultra petita suprimindo a omissão do autor. A sentença fixará os valores dos créditos sempre que sua existência estiver legalmente comprovada, mesmo que não reste justificado seu montante.*” (SANTA CRUZ, 1982, tradução nossa)²⁶;
- u) Província de Santa Fé: o artigo 98 da Lei n. 7.945/1976 define que “*O juiz ou tribunal poderá sentenciar ultra petita, sobre as questões que tiverem sido matéria de litígio.*” (SANTA FÉ, 1976, tradução nossa)²⁷;
- v) Província de Santiago del Estero: o artigo 101 da Lei n. 7.049/2011 determina que “*Nas pretensões deduzidas, o juiz ou tribunal poderão decidir ultra petita a respeito dos valores dos créditos devidos, sempre que sua existência estiver legalmente comprovada, mesmo que não reste justificado o montante.*” (SANTIAGO DEL ESTERO, 2011, tradução nossa)²⁸;
- w) Província de Tierra del Fuego: o artigo 646 da Lei n. 147/1994 dispõe que “*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*

²⁴ Artículo 124 – [...] Podrá sentenciar "ultra petita" solamente sobre las cuestiones que han sido materia de litigio.

²⁵ 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.

²⁶ 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.

²⁷ Artículo 98 – El juez o tribunal podrá sentenciar *ultra petita*, sobre las cuestiones que han sido materia de litigio.

²⁸ 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.

itens não reclamados no processo. [...]” (TIERRA DEL FUEGO, 1994, tradução nossa)²⁹;

- x) Província de Tucumán: o artigo 47 da Lei n. 6.204/1991 estabelece que “*Nos procesos trabalhistas o juiz 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.*” (TUCUMÁN, 1991, tradução nossa).³⁰

3.2 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. (BOLÍVIA, 1979, tradução nossa).³¹

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

3.3 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):

²⁹ 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.[...]

³⁰ 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.

³¹ 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.

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. (COLÔMBIA, 1948, tradução nossa).³²

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 no processo; e *ultra petita*, desde que a lei preveja quantidade ou valor superior ao do pedido.

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 da Colômbia 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) pudessem proferir decisão *extra e ultra petita*. Ressalta-se que, também por intermédio da mencionada sentença, fixou-se o entendimento de que não se admitem, na Colômbia, extra e ultrapetição em segunda instância em razão do princípio da vedação da *reformatio in pejus*.

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. (TORRES apud TOLEDO FILHO, 2009, p. 205).

3.4 El Salvador

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

Artigo 419 – As sentenças trabalhistas recairão sobre os pedidos formulados em juízo e da maneira que tiverem sido contestados, conhecida a verdade pelas provas do mesmo processo; mas deverão compreender também aqueles direitos

³² 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.

irrenunciáveis do trabalhador que se revelarem plenamente provados. (EL SALVADOR, 1972, tradução nossa).³³

Admitem-se, em El Salvador, a extra e a ultrapetição nos casos de direitos irrenunciáveis que ficarem provados no processo.

3.5 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. [...] (HONDURAS, 1959, tradução nossa).³⁴

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 lide; e pode ultrapassar os pedidos (em quantidade e valor) quando a lei previr montante superior ao demandado e não houver quitação.

3.6 Macau

³³ Artículo 419 – Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera em 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.

³⁴ 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. [...]

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 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. (MACAU, 2003).

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.

3.7 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; [...]*” (NICARÁGUA, 1996, tradução nossa).³⁵

3.8 Panamá

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

³⁵ 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; [...]

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. (PANAMÁ, 1971, tradução nossa).³⁶

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. (PANAMÁ, 1971, tradução nossa).³⁷

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

3.9 Paraguai

Autorizando a prolação de decisão *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, suprimindo 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. (PARAGUAI, 1961, tradução nossa).³⁸

³⁶ 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.

³⁷ 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.

³⁸ Artículo 229 – El juez podrá en la sentencia:

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.

3.10 Peru

O artigo 31 da Lei n. 29.497/2010, autorizando a ultrapetição, 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. [...]*” (PERU, 2010, tradução nossa).³⁹

No Peru, em se tratando de matéria trabalhista, o juiz pode desconsiderar os erros da parte para adequar o valor da condenação à legislação vigente.

3.11 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 petitem

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. (PORTUGAL, 1999).

O autor português Abílio Neto explica que o artigo 74º reproduz o artigo 69º do Código de Processo do Trabalho de 1981. (NETO, 2011, p. 192).

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.

³⁹ 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. [...]

Sobre a inderrogabilidade a que o artigo 74º faz menção, o autor 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 pacífico que a condenação “*extra vel ultra petitum*” 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). (NETO, 2011, p. 192-193).

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. Assim, a regra do artigo 74º não se aplica após o fim da relação contratual havida entre trabalhador e empregador. (NETO, 2011, p. 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. (NETO, 2011, p. 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. (NETO, 2011, p. 194).

Ressalta-se, ainda, que, em Portugal, a condenação *extra vel ultra petitum* 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 patronal, por exemplo, quando reconvintes). (NETO, 2011, p. 194).

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.

3.12 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. (VENEZUELA, 2002, tradução nossa).⁴⁰

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.

4 EXTRA E ULTRAPETIÇÃO: TENDÊNCIAS DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO BRASILEIRO?

Como visto, a legislação estrangeira admite a extra e a ultrapetição no processo trabalhista, mas, no Brasil, ainda prevalece o entendimento de que o juiz está adstrito aos pedidos do trabalhador – ressalvadas as hipóteses de não vinculação ao pedido previstas em lei e aceitas pela jurisprudência, já mencionadas.

A CLT não contém dispositivo proibindo ou autorizando generalizadamente decisões *extra* e *ultra petita*, mas os magistrados aplicam ao processo do trabalho o CPC, que consagrou o princípio da congruência em seus artigos 128, 293 e 460. Entretanto, com inspiração nos modelos estrangeiros, é de se questionar se essa aplicação subsidiária das normas do processo civil é adequada em face da natureza instrumental do processo, do direito substantivo em foco no processo trabalhista e da hipossuficiência do trabalhador.

José Roberto dos Santos Bedaque, tratando de Teoria Geral do Processo, explica que os institutos processuais devem ser concebidos de acordo com as necessidades do direito substancial:

⁴⁰ 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.

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. (BEDAQUE, 2001, p. 16).

A partir das considerações do referido autor, é possível pensar nos resultados a que o processo trabalhista se propõe: o Direito Processual do Trabalho, instrumento de efetivação do Direito Material do Trabalho, marcado pelo princípio protetivo e tutelado pela própria Constituição, não deve admitir decisões *extra* e *ultra petita*? A aplicação do princípio da adstrição do juiz ao pedido produz justiça no processo do trabalho, onde as partes são notadamente desiguais?

Ainda com base nos ditames da Teoria Geral do Processo, interessa falar em efetividade do processo. Sobre isso, Cândido Rangel Dinamarco ensina:

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. Sempre, como se vê, é a visão dos objetivos que vem a iluminar os conceitos e oferecer condições para o aperfeiçoamento do sistema. (DINAMARCO, 2009, p. 320).

Admitidas a *extra* e a *ultrapetição* no processo trabalhista, além de um leque maior de direitos do trabalhador poder ser reconhecido na ação, as fraudes e o descumprimento das leis provavelmente seriam desestimulados (aqueles que “assumem os riscos” de não cumprir a legislação trabalhista talvez não mais o fizessem diante da possibilidade de uma condenação mais severa no caso de o trabalhador reclamar seus direitos). A conciliação, por sua vez, possivelmente seria fomentada. Ora, se processo efetivo é aquele capaz de eliminar insatisfações, de fazer cumprir o direito material envolvido, de desestimular a inobservância dos direitos e de efetivar a democracia substancial, a *extra* e a *ultrapetição* não levariam mais efetividade ao processo do trabalho?

Vale frisar, ainda, o que afirma Luiz Guilherme Marinoni: “*existindo situações de direito substancial e posições sociais justificadoras de distintos tratamentos, a diferenciação de procedimentos está de acordo com o direito à tutela jurisdicional efetiva.*” (MARINONI, 2010, p. 147). Bem, o Direito Material do Trabalho, destinado a promover igualdade entre as partes que se relacionam e a promover a dignidade do trabalhador, não merece contar com uma tutela jurisdicional diferenciada? Não é perigosa a “*ordinarização*” do processo

trabalhista⁴¹? A *extra* e a *ultrapetição*, admitidas em legislações processuais trabalhistas estrangeiras, não são instrumentos de uma necessária tutela jurisdicional diferenciada?

Luiz Guilherme Marinoni ainda enfatiza que, no Estado Democrático de Direito, o processo deve servir à efetivação da Carta Magna e dos direitos fundamentais:

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. (MARINONI, 2008, p. 465).

Não seria o caso de o processo do trabalho, por meio dos seus operadores e/ou do legislador, admitir a *extra* e a *ultrapetição* de forma generalizada, ao invés de buscar normas do processo civil, que se aplicam num contexto de igualdade de partes? A autorização da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* não seria uma técnica própria, especial, adequada à tutela dos direitos fundamentais que o processo trabalhista se presta a efetivar?

É interessante notar que a *extra* e a *ultrapetição* são cabíveis nos dissídios coletivos trabalhistas. Referindo-se às decisões *ultra* e *extra petita* nos dissídios coletivos, explica Raimundo Simão de Melo:

Já as outras duas espécies de decisões 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. (MELO, 2011, p. 162).

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,*

⁴¹ 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; PORTO; 2006, p. 105).

podendo, em razão disso, conceder, em alguns casos, cláusulas não pleiteadas [...]” (TEIXEIRA FILHO, 1998, p. 28-29).

O próprio Tribunal Superior do Trabalho já consolidou entendimento no mesmo sentido:

EMENTA: [...] A SDC, considerando a natureza constitutiva da sentença normativa, tem reiteradamente entendido que não há julgamento *extra* ou *ultra petita* em dissídio coletivo, pois, segundo o art. 858, **b**, da CLT, os requisitos da petição inicial são apenas a referência aos motivos do dissídio e as bases da conciliação, não se incluindo no rol a formulação de pedido (Precedentes: AgR-ES - 3834-06.2011.5.00.0000, Relator Ministro João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT03/02/2012; ED-RO-43100-67.2009.5.18.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT de 19/8/2011; RO-97700-13.2008.5.09.0909, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT de 26/11/2010; RXOF e RODC-2017600-82.2004.5.02.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT de 20/11/2009). (BRASIL, 2012).

Ora, se a *extra* e a *ultrapetição* são admitidas nos dissídios em que se debatem direitos de uma coletividade de trabalhadores, é razoável não admiti-las nos dissídios individuais? Não estão elas vinculadas à essência e às peculiaridades do Direito do Trabalho, Material e Processual?

É nesse cenário de questionamentos que, contrariando o posicionamento majoritário, alguns estudiosos têm defendido a admissibilidade do julgamento *extra* e *ultra petita* de forma generalizada no processo trabalhista.

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. (TOLEDO FILHO, 2006, p. 123-124).

Também 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 pondera:

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*. (TEODORO, 2011, p. 158).

Júlio César Bebber, igualmente, sustenta a admissibilidade da extra e da ultrapetição no processo trabalhista:

Deve-se, pois, renunciar à adstrição do juiz ao pedido, liberando-o para conceder coisa diferente e/ou superior ao que fora pleiteado, diante da análise dos fatos e das provas presentes nos autos do processo. Isso que estou sugerindo não é totalmente inovador. A superação da ideia de absoluta congruência entre o pedido e a sentença pode ser encontrada: a) no art. 496 da CLT, que permite ao juiz conceder indenização pecuniária substitutiva à reintegração, caso entenda que esta seja desaconselhável; b) nos arts. 461 e 461-A do CPC, que autorizam o juiz a adotar as medidas mais adequadas à efetivação da sentença; c) no art. 920 do CPC, que permite a fungibilidade entre ações possessórias; d) no art. 804 do CPC, que permite a substituição da tutela cautelar por outra garantia. (BEBBER, 2011, p. 197-198).

Embora os estudiosos ainda não tenham se ocupado de alargar as proporções da discussão sobre o cabimento da extra e da ultrapetição no processo do trabalho brasileiro (especialmente nos dissídios individuais), é possível notar que já há divergência doutrinária sobre a matéria, com o surgimento de uma corrente mais progressista.

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 sem muitas implicações práticas. Veja-se julgado 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. (BRASIL, 2007).

Diante da razoabilidade dos fundamentos para a prolação de decisões *extra* e *ultra petita* na esfera laboral e do exemplo que vem sendo dado pelos ordenamentos jurídicos estrangeiros, é possível crer que, cedo ou tarde, a *extra* e a *ultrapetição* serão amplamente admitidas no processo do trabalho brasileiro.

5 CONCLUSÃO

A admissibilidade da prolação de decisões *extra* e *ultra petita* revela-se como tendência do Direito Processual do Trabalho brasileiro. A *extra* e a *ultrapetição*, previstas na legislação processual laboral de vários países, são compatíveis com os fins do processo no Estado Democrático de Direito e coerentes com a natureza dos direitos que o processo do trabalho se presta a efetivar.

É fato que os debates sobre o cabimento de decisões *extra* e *ultra petita* no processo trabalhista brasileiro estão em fase embrionária. É importante, porém, que se aprofundem e se estimulem os estudos sobre a matéria, pois a *extra* e a *ultrapetição* são instrumentos capazes de propiciar maior efetividade ao processo e, conseqüentemente, aos direitos dos trabalhadores e à própria Constituição de 1988.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

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.

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. 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 Superior do Trabalho. Processo n. 2013300-67.2010.5.02.0000/RO. Relatora Kátia Magalhães Arruda. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 27 abr. 2012. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%202013300-67.2010.5.02.0000&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAADM2AAV&dataPublicacao=27/04/2012&query=diss%EDdio%20coletivo%20extra%20petita.>>. Acesso em: 7 set. 2013.

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.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYNAC&docid=TOR%2520C%2520018345%25201998%252001%252026>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520B%2520011653%25201995%252006%252029>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520K%2520004799%25201994%252007%252029>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520U%2520004063%25201994%252008%252031>. Acesso em: 7 set. 2013.

CHUBUT. Ley XIV – n. 1, de 6 de mayo de 2010 (Código de Procedimientos del Trabajo). Disponível em:

<http://www.infojus.gov.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520U%2520000001%25202010%252005%252006>. 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.

CÓRDOBA. Ley n. 7.987, de 13 de noviembre de 1990 (Código Procesal de Trabajo).

Disponível em:

<http://www.infojus.gov.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520O%2520007987%25201990%252011%252013>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520W%2520003540%25201980%252003%252017>. Acesso em: 7 set. 2013.

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

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520E%2520005315%25201973%252004%252016>. Acesso em: 7 set. 2013.

FORMOSA. Ley n. 639, de 1986 (Código de Procedimiento del Trabajo). Disponível em:

<http://www.lexnea.com.ar/base_de_datos/legislacion/Formosa/0002.htm>. 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/Código%20de%20trabajo%20y%20sus%20reformas.pdf/view>. 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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520Y%2520001938%25201949%252004%252005>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=NJF%2520L%2520000986%25201980%252002%252022>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPC%2520F%2520001575%25201950%252009%252029>. Acesso em: 7 set. 2013.

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

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.

MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Processo do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 2. Cap. 38, p. 1381-1481.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

_____. **Técnica processual e tutela dos direitos**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

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

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520M%2520002144%25201952%252012%252023>. 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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520N%2520000001%25202009%252012%252003%2520E>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520Q%2520000921%25201975%252010%252030>. 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.

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. 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. 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; PORTO, Lorena Vasconcelos. Instrumentalismo substancial e tutela jurisdiccional 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: 30 abr. 2012.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520R%2520001504%25202007%252011%252029>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520A%2520005298%25201978%252007%252003>. Acesso em: 7 set. 2013.

SAN JUAN. Ley n. 5.732, de 13 de agosto de 1987 (Código de Procedimiento Laboral).

Disponível em:

<http://www.infojus.gov.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520J%2520005732%25201987%252008%252013>. Acesso em: 7 set. 2013.

SAN LUIS. Ley n. VI-0711-2010, de 19 de mayo de 2010 (Código de Procedimiento Laboral). Disponível em:

<http://www.infojus.gov.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520D%2520000711%25202010%252005%252019>. Acesso em: 7 set. 2013.

SANTA CRUZ. Ley n. 1.444, de 5 de marzo de 1982 (Juicios em Materia Laboral).

Disponível em:

<http://www.infojus.gov.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520Z%2520001444%25201982%252003%252005>. Acesso em: 7 set. 2013.

SANTA FÉ. Ley n. 7.945, de 1 de diciembre de 1976 (Código Procesal del Trabajo).

Disponível em:

<http://www.infojus.gov.ar/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520S%2520007945%25201976%252012%252001>. Acesso em: 7 set. 2013.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=LEY%2520G%2520007049%25202011%252012%252013>. Acesso em: 7 set. 2013.

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

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

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

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPC%2520V%2520000147%25201994%252007%252001>. Acesso em: 7 set. 2013.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. 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. Cap. 1, p. 19-26.

_____. 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. Cap. 6, p. 195-210.

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/index.php?kk_seccion=documento®istro=LEYPROV&docid=CPT%2520T%2520006204%25201991%252008%252001>. 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.

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 Fé, Argentina. **Ponencia General de la Comisión de Procesal Laboral**. Santa Fé: Asociación Argentina de Derecho Procesal, 2011. Disponível em: <http://www.aadproc.org.ar/pdfs/Ponencias/Procesal_Laboral_Vitantonio.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2012.