

RIDT

ANO I / 2021 / N° 1

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Morada IDT / Sede

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



DIREITO ÀS RETRIBUIÇÕES INTERCALARES COMO EFEITO DO DESPEDIMENTO ILÍCITO: PRINCÍPIO DO DISPOSITIVO OU CONDENAÇÃO *EXTRA VEL ULTRA PETITUM* - ANOTAÇÃO AO ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, DE 18 DE JUNHO DE 2014

*RIGHT TO THE INTERIM REMUNERATION AS A RESULT OF UNLAWFUL
DISMISSAL: PRINCIPLE OF PARTY DISPOSITION OR EXTRA VEL ULTRA
PETITUM CONDEMNATION - ANNOTATION TO THE JUDGMENT OF THE
SUPREME COURT OF JUSTICE, OF 18 JUNE 2014*

Sara Leitão *

Sumário: Resumo/Abstract - 1. Razão de ordem - 2. Fundamento e natureza do direito às retribuições intercalares - 3. O princípio do pedido e o direito às retribuições intercalares - 3.1. O princípio do pedido e a condenação *extra vel ultra petitum* - 3.2. A possibilidade de renúncia ao direito a retribuições intercalares e o afastamento do artigo 74.º do CPT - 4. O direito a retribuições intercalares como decorrência automática da declaração da ilicitude do despedimento? - 5. Conclusões - Bibliografia - A. Doutrina - B. Jurisprudência

Resumo:

O presente estudo debruça-se sobre o direito do trabalhador às retribuições intercalares enquanto efeito do despedimento ilícito e a sua articulação com o princípio do pedido, por confronto com a condenação *extra vel ultra petitum*, que se assume como uma das mais relevantes especificidades do processo laboral, consagrada no artigo 74.º do CPT. Procura-se, nesta sede, perceber se é possível a condenação da entidade empregadora no pagamento destas prestações quando o trabalhador não tenha peticionado tal pagamento. Propomo-nos, por isso, analisar brevemente o fundamento e natureza do direito às retribuições

* Assistente Convidada da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Investigadora do Centro de Investigação de Direito Privado (CIDP) e Advogada na DLA Piper ABBC.

intercalares e a disponibilidade deste direito, de forma a apreciar a automaticidade desta consequência da declaração de ilicitude do despedimento e apurar se se lhe aplica esta relevante exceção ao princípio do pedido.

Abstract:

The present study focuses on the worker's right to interim remuneration as an effect of unlawful dismissal and its articulation with the principle of party disposition, in confrontation with the *extra vel ultra petitum* judgement, which is assumed as one of the most relevant specificities of the labour procedure, provided for in article 74 of the CPT. It seeks to understand whether it is possible to convict the employer to pay these benefits when the worker has not requested such payment. Therefore, we propose to briefly analyse the basis and nature of the right to interim remuneration and the possibility of waiving this right, in order to assess the automaticity of this consequence of the declaration of unlawfulness of dismissal and determine whether this relevant exception to the principle of party disposition applies to it.

1. Razão de ordem

No acórdão em anotação¹ o Supremo Tribunal de Justiça foi chamado a pronunciar-se sobre se, quando o trabalhador não deduza pedido de condenação do empregador demandado no pagamento das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado, em caso de ilicitude do despedimento, pode o julgador condená-lo no pagamento dessas retribuições.

In casu, a trabalhadora peticionara apenas o pagamento das retribuições até 30 dias antes da propositura da ação². Tendo o

¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18.06.2014, Processo n.º 450/07.1TTCCSC.L1.S1, <http://www.dgsi.pt>.

² A limitação deste pedido parece ter tido origem numa interpretação equívoca do disposto no artigo 390.º, n.º 2, al. b), do CT (à data, o artigo 437.º, n.º 4, do Código do Trabalho de 2003 (doravante, “CT 2003”)), mais concretamente, da dedução da retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação ao valor dos salários intercalares. De acordo com o acórdão em análise, a trabalhadora, autora na ação, parece ter interpretado esta imposição legal como uma restrição do pedido a formular até 30 dias antes da propositura da ação. Com efeito, na transcrição do

despedimento tido lugar em 23 de agosto de 2007 e tendo a ação sido intentada em 15 de novembro de 2007, a primeira instância condenou o empregador no pagamento dos salários intercalares referentes ao período até 15 de outubro de 2007, *i.e.*, até 30 dias antes da propositura da ação, tal como peticionado pela trabalhadora demandante.

Apesar de expressamente afirmar que a trabalhadora demandante “teria direito aos salários vencidos desde 15 de Outubro de 2007 [trigésimo dia anterior à propositura da ação] até ao trânsito em julgado da sentença”, a decisão da primeira instância, posteriormente confirmada pela Relação de Lisboa, limita-se a condenar a empregadora no pagamento daquela primeira quantia.

Nas conclusões do recurso de revista excepcional para o Supremo Tribunal de Justiça, a trabalhadora alegou que o pedido de condenação no pagamento dos salários “vincendos” decorreria de todo o articulado, não tendo a autora renunciado expressa e inequivocamente ao direito a tais quantias, o que configuraria uma remissão abdicativa.

O Supremo Tribunal de Justiça rejeitou este entendimento e considerou que, estando sujeito ao princípio do dispositivo e não sendo um direito de conhecimento oficioso, o recebimento dos salários intercalares desde a data de propositura da ação até ao

requerimento de esclarecimento do acórdão apresentado no Tribunal da Relação, a trabalhadora afirma que “no âmbito das normas jurídicas em referência, a apelante só podia reclamar os seus direitos de salários e outros até 30 dias antes da propositura da ação e expressar os valores vencidos até a data da entrada em juízo e não podendo quantificar outros valores que se vencem mês a mês os designados pedidos vincendos”. Analisaremos melhor a imposição desta dedução nos parágrafos seguintes.

trânsito em julgado da decisão deveria ter sido expressamente peticionado pela trabalhadora na petição inicial, o que não sucedeu.

A disponibilidade do direito a estas prestações afastaria a aplicação da condenação *extra vel ultra petitum*, consagrada no artigo 74.º do Código de Processo do Trabalho (doravante, “CPT”) e também invocada pela trabalhadora.

A questão é relevante e controversa, com consequências eventualmente inultrapassáveis para o trabalhador que não peticione esses créditos em ação em que impugne o despedimento³, e levanta dúvidas que se prendem com a natureza e fundamento do direito às retribuições intercalares em caso de declaração da ilicitude do despedimento, com o princípio do dispositivo e a sua aplicação em processo do trabalho e com a extensão do princípio da condenação *extra vel ultra petitum*, prevista no artigo 74.º do CPT, que se afirma como um dos “traços mais originais e característicos do nosso sistema”⁴ e se assume como uma “importante exceção às regras do processo civil, que limita o alcance do princípio dispositivo e que é uma consequência do princípio da irrenunciabilidade dos direitos laborais”⁵.

³ Tanto pela via da ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, como pela via da ação de processo comum, em moldes melhor descritos *infra*.

⁴ JOANA VASCONCELOS, “Condenação *extra vel ultra petitum* - um mecanismo ultrapassado?”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, Coord. PEDRO ROMANO MARTINEZ, Instituto de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2012, p. 191.

⁵ ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Tem o direito processual do trabalho princípios próprios?”, *O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho*, Estudos APODIT, n.º 2, Coord. ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA, AAFDL, Lisboa, 2016, p. 16.

A primeira destas questões não é objeto de discussão no aresto. Parece, no entanto, que qualquer análise do tema que nos propomos tratar deverá partir deste ponto prévio. É, pois, a análise da natureza e fundamento do direito às retribuições intercalares, em articulação com o regime da declaração da ilicitude do despedimento, que permite ajuizar da correção do entendimento expresso no acórdão em anotação.

É desta análise que partiremos.

2. Fundamento e natureza do direito às retribuições intercalares

O direito às retribuições ou salários intercalares ou “de tramitação”⁶ como decorrência da declaração de ilicitude do despedimento vem previsto no artigo 390.º do Código do Trabalho (doravante, “CT”), sem prejuízo do direito à indemnização por todos os danos, de natureza patrimonial ou não patrimonial, causados ao trabalhador com o despedimento (consagrado no artigo 389.º, n.º 1, al. a), do mesmo Código).

Foi a Lei dos Despedimentos (doravante, “LD”)⁷ que, em 1975, consagrou pela primeira vez, no seu artigo 12.º, n.º 2, o direito “às prestações pecuniárias que [o trabalhador] deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem

⁶ JOÃO LEAL AMADO, “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436.º a 440.º do Código do Trabalho)”, *Revista do Ministério Público*, a. 27, n.º 105, jan.-mar. 2006, p. 21.

⁷ Aprovada pelo Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho.

como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia”.

A Lei dos Despedimentos e Contratos a Termo (doravante, “LDCT”)⁸, de 1989, manteve esta previsão, garantindo, no seu artigo 13.º, em caso de declaração da ilicitude do despedimento, o direito ao “pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença”^{9,10}.

⁸ Aprovada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro.

⁹ Tanto a LD como a LDCT referiam, como termo final do direito aos salários intercalares, a data da sentença, o que conduziu a uma orientação jurisprudencial segundo a qual a referência seria a data da sentença do tribunal de *primeira instância*, mesmo que tivesse sido interposto recurso e mesmo que a sentença não declarasse a ilicitude do despedimento (cfr. JOÃO LEAL AMADO, “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436.º a 440.º do Código do Trabalho”, *op. cit.*, pp. 21-22). Sobre o tema, cfr. PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva*, UCP, Lisboa, 1992, pp. 103-105, e SÓNIA DE CARVALHO, “A opção pela indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador e o direito a salários intercalares em caso de recurso”, *Para Jorge Leite*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

Esta orientação veio a ser infirmada pelo Acórdão de Uniformização de Jurisprudência n.º 1/2004, de 9 de janeiro, segundo o qual “Declarada judicialmente a ilicitude do despedimento, o momento a atender, como limite temporal final, para a definição dos direitos conferidos ao trabalhador pelo artigo 13.º, n.os 1, alínea a), e 3, do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, é, não necessariamente a data da sentença da 1.ª instância, mas a data da decisão final, sentença ou acórdão que haja declarado ou confirmado aquela ilicitude”.

¹⁰ Este diploma introduziu, pela primeira vez, a dedução, ao valor das retribuições intercalares, do “montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento” e, bem assim, também do “montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento”. A primeira das deduções, mantida inalterada pelos Códigos de 2003 e 2009, consubstancia uma forma de “sancionar a negligência do trabalhador despedido, especificamente a sua inércia na propositura da acção contra o seu empregador” (cfr. o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21.03.2012, Processo n.º 306/10.OTTALM.L1-4, <http://www.dgsi.pt>).

A segunda dedução imposta pelo preceito - dedução do *aliunde perceptum* - foi alterada pela formulação do Código de 2003 (mantida, com pontuais alterações, no Código de 2009), que, no seu artigo 437.º, n.º 2, substituiu a referência ao

Com formulações aproximadamente idênticas, os Códigos do Trabalho de 2003 e 2009 mantiveram esta previsão, estatuidando o artigo 390.º n.º 1, do Código de 2009, que “Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento”¹¹.

O que cumpre aferir, preliminarmente, é qual o fundamento da consagração deste direito enquanto efeito do despedimento ilícito.

“montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento” pelas “importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento”. Não obstante poderem persistir dúvidas quanto à interpretação da norma, parece que a alteração de 2003 veio restringir o campo de aplicação da dedução às situações em que exista um “forte nexos causal, uma conexão intrínseca entre o despedimento e as importâncias recebidas pelo trabalhador” (neste sentido, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 3.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2019, p. 405).

É igualmente o caso do subsídio de desemprego, que é decorrência direta do despedimento e que, desde 2003, nos termos do disposto no artigo 437.º, n.º 3, do Código de 2003, e no artigo 390.º, n.º 2, al. c), do Código de 2009, é também deduzido ao valor das retribuições intercalares. Neste sentido, concluindo que “esta disposição legal visa evitar situações de dupla fonte de rendimentos por parte do trabalhador despedido, socialmente injustificadas”, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 04.02.2019, Processo n.º 449/10.0TTVFR.P3, <http://www.dgsi.pt>.

Parece, pois, preferível o entendimento segundo o qual “a dedução dos rendimentos de trabalho provenientes de actividades iniciadas posteriormente ao despedimento” pode ser afastada “desde que o trabalhador demonstre que o exercício da actividade de que estes resultam seria perfeitamente compatível com o normal desenvolvimento da primitiva relação laboral” (cfr. o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 21.03.2012, Processo n.º 491/05.3TTBRR.L1-4, <http://www.dgsi.pt>).

¹¹ Nos termos do disposto no artigo 437.º, n.º 1, do CT2003, “Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.”

Sabe-se, desde logo, e sem prejuízo das demais consequências, que “Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado: a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais; b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º”. É o que dispõe o artigo 389.º, n.º 1, do CT.

Mas o que é e que efeitos jurídicos produz um despedimento declarado ilícito?

Para PEDRO ROMANO MARTINEZ, o despedimento ilícito configura uma situação de *incumprimento* do contrato de trabalho pelo empregador, que se integra na estrutura complexa do contrato¹². Não poderia, por isso, ser qualificado como inválido¹³. Consequentemente, porque “o despedimento ilícito não é inválido”, “mesmo injustificado, produz efeitos; ou seja, determina a imediata cessação do contrato de trabalho, podendo, contudo, em determinados casos, restabelecer-se retroativamente o vínculo”¹⁴.

Entendimento diverso tem LEAL AMADO, para quem “o atual CT continua a configurar o despedimento *contra legem* como um despedimento *ilícito e inválido*”¹⁵. Seria essa “invalidade” que

¹² PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 1040.

¹³ É o entendimento expresso, acerca da resolução ilícita, no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10.12.2009, Processo n.º 6240/05.9TVLSB.L1-7, <http://www.dgsi.pt>, onde se afirma que “Se a resolução for invocada sem que se encontrem preenchidos os respectivos pressupostos, estar-se-á perante uma resolução ilícita, a qual, apesar disso, não é inválida, pelo que, mesmo injustificada, produz os seus efeitos: determina a cessação do vínculo”. No mesmo sentido, cfr. o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15.01.2015, Processo n.º 2365/08.7 TBABF.E1.S1, <http://www.dgsi.pt>.

¹⁴ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 1040.

¹⁵ LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, *op. cit.*, p. 398.

determinaria a condenação do empregador na reintegração do trabalhador.

MONTEIRO FERNANDES apela, na mesma linha, ao disposto no artigo 289.º, n.º 1, do Código Civil, sintetizando que os efeitos do despedimento ilícito “correspondem ao tratamento normal da *ineficácia* no negócio jurídico”, determinando a “recomposição do estado de coisas que se teria verificado sem a prática do acto”¹⁶.

Do mesmo modo também, LOBO XAVIER se pronuncia no sentido da “*invalidade do despedimento ilícito*”, embora reconheça que “o Ordenamento nem sempre pune com a invalidade os actos que proíbe”¹⁷.

A questão reveste grande complexidade e seria merecedora de uma análise mais demorada, que escapa, contudo, ao âmbito do presente estudo¹⁸. Em qualquer caso, adiantamos que, consubstanciando uma resolução *ilícita* do contrato¹⁹, nos parece que o despedimento configura, de facto, uma forma de *incumprimento* do contrato por parte do empregador²⁰, a quem é

¹⁶ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 705.

¹⁷ BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS e TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2020, p. 852.

¹⁸ Sobre a resolução ilícita no Direito Civil, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Da Cessação do Contrato*, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017, pp. 208 e ss., JOANA FARRAJOTA, *A Resolução do Contrato sem Fundamento*, Almedina, Coimbra, 2020, *passim*.

¹⁹ Sem prejuízo da controvérsia em torno do tema, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, pp. 997 ss..

²⁰ Em domínio totalmente diverso mas ilustrativo do entendimento que vem de defender-se, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 08.05.2013, Processo n.º 13/09.7TVPR.T.P2.S1, <http://www.dgsi.pt>, onde se afirmou que “Quando a declaração resolutória não preenche os respectivos pressupostos legais consubstancia uma resolução ilícita, a qual, muito embora fora dos parâmetros em

vedado o despedimento sem justa causa, nos termos do disposto no artigo 338.º do CT²¹, em concretização do disposto no artigo 53.º da Constituição.

Neste sentido milita ainda a circunstância de, com a produção de efeitos da declaração de despedimento, que efetivamente produz a cessação do contrato de trabalho, se inicia o prazo de prescrição dos créditos laborais a que eventualmente haja lugar, bem como o prazo de caducidade para a impugnação deste ato do empregador²².

Este incumprimento do contrato de trabalho por parte do empregador determina, nos termos do disposto no artigo 562.º do Código Civil, a reconstituição da situação natural que existiria se não tivesse sido praticado o ato ilícito²³, o que pressupõe a manutenção

que é admitida, não é inválida ou ineficaz, pelo que, mesmo injustificada, produz efeitos, ou seja, determina a cessação do vínculo, representando o incumprimento do contrato, com a consequente responsabilidade do seu autor pelo prejuízo causado à contraparte”.

²¹ Pense-se na resolução ilícita do contrato-promessa, que consubstancia, em certos casos em que se apure a intenção de *não* celebrar o contrato definitivo por parte da parte que tenta a resolução, uma situação de incumprimento definitivo - neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.05.2005, Processo n.º 05B1494, <http://www.dgsi.pt>, e o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20.03.2012, Processo n.º 1714/09.5TBMTS.P1, <http://www.dgsi.pt>.

²² Como se decidiu no já citado Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15.01.2015, Processo n.º 2365/08.7 TBABF.E1.S1, <http://www.dgsi.pt>, a “declaração resolutória [ilícita] determina a cessação do vínculo se não for impugnada pela contraparte num contrato sinalagmático, mas, se o for e se for judicialmente reconhecida a inexistência de fundamento para tal resolução, então o contrato deve considerar-se subsistente”.

²³ “Estabelece-se neste artigo, como princípio geral quanto à indemnização, o dever de se *reconstituir* a situação anterior à lesão, isto é, o dever de reposição das coisas no estado em que estariam, se não se tivesse produzido o dano (*princípio da reposição natural*). Assim, um automóvel danificado deve ser consertado, o muro destruído deve ser levantado, o objecto subtraído deve ser entregue ou restituído em género, se se tratar de coisa fungível” (PIRES DE LIMA / ANTUNES VARELA, *Código Civil Anotado*, Vol. I, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1987, p. 576).

do vínculo laboral, a materializar através da reintegração do trabalhador²⁴.

A reintegração é, pois, a regra no nosso ordenamento jurídico, enquanto corolário da garantia constitucional da segurança no emprego e da proibição do despedimento sem justa causa, consagrada no artigo 53.º da Constituição, podendo apenas ser afastada por opção do trabalhador (artigo 391.º do CT) ou a requerimento do empregador, nalguns casos específicos (artigo 392.º do CT)²⁵. Como refere PEDRO FURTADO MARTINS, a proibição constitucional do despedimento sem justa causa “obriga à adopção de um regime que faça da manutenção do contrato - o mesmo é dizer, da reintegração - a consequência *normal* da invalidade do despedimento ilícito”^{26,27}.

²⁴ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 1041.

²⁵ É o caso de microempresas ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, em situações em que o regresso do trabalhador se mostre gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa. Para LEAL AMADO, a previsão desta possibilidade de o empregador requerer a substituição da reintegração pelo pagamento de uma indemnização abalou seriamente o pilar reintegratório da segurança no emprego (LEAL AMADO, “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436.º a 440.º do Código do Trabalho”, *op. cit.*, pp. 29 ss.).

Note-se, porém, que esta faculdade do empregador, fundada em valores relacionados com a prossecução da atividade da empresa (PEDRO ROMANO MARTINEZ, Anotação ao Artigo 392.º do CT, PEDRO ROMANO MARTINEZ / LUÍS MIGUEL MONTEIRO / JOANA VASCONCELOS / PEDRO MADEIRA DE BRITO / GUILHERME DRAY / LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, p. 914), não se aplica em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 63.º, n.º 8, do CT), nem no caso de a ilicitude se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ou quando o motivo da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador (artigo 392.º, n.º 2, do CT). O Tribunal Constitucional não se pronunciou pela inconstitucionalidade da norma análoga do CT 2003 (artigo 438.º, n.º 2), embora com três votos de vencido neste ponto (cfr. o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 306/03, Processo n.º 382/09, <http://www.tribunalconstitucional.pt/>).

²⁶ Ou, tomando parte na divergência acima descrita, da *ilicitude* do despedimento.

²⁷ PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva*, *op. cit.*, p. 24. Refere ainda o Autor que “essa é a

É este, por isso, também o fundamento da consagração de um direito às retribuições intercalares: estas prestações visam reconstituir a situação em que o trabalhador se encontraria investido caso o despedimento ilícito não tivesse ocorrido, *i.e.*, caso o empregador não tivesse praticado o facto gerador do dano. Refere PEDRO FURTADO MARTINS que “tudo se passa como se o vínculo existente entre as partes sempre tivesse produzido os seus efeitos, *maxime* a constituição do empregador na obrigação de pagar a remuneração”²⁸.

No entanto, as retribuições intercalares não perdem a natureza de prestações retributivas, percebidas em contrapartida da disponibilidade para a prestação de trabalho - que, contudo, não foi executada, em consequência do despedimento levado a cabo pelo empregador. Nessa medida, pode o trabalhador renunciar ao recebimento das mesmas, uma vez cessada a relação de trabalho, nos moldes que melhor veremos *infra*.

3. O princípio do pedido e o direito às retribuições intercalares

Para que uma determinada pretensão seja apreciada e julgada por um tribunal, é essencial que lhe seja apresentada. Com efeito, “às partes cabe alegar os factos essenciais que constituem a causa

única leitura compatível com uma interpretação da norma constitucional que não seja meramente formal e que acabe por esvaziar o preceito constitucional (quando encarado do ponto de vista das consequências efectivas que a sua aplicação pode ter) do seu conteúdo essencial. Dizer que a tutela ressarcitória é suficiente [...] é ignorar que por essa via se acaba por permitir que, de facto, a entidade patronal alcance o fim que pretendia (a extinção do contrato de trabalho) mediante a utilização de um meio expressamente proibido pela Constituição” (*op. cit.*, p. 27).

²⁸ PEDRO FURTADO MARTINS, *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva*, *op. cit.*, p. 125.

de pedir” (artigo 5.º, n.º 1, do Código de Processo Civil [doravante, “CPC”], sob a epígrafe “Ónus de alegação das partes e poderes de cognição do tribunal”), querendo isto significar que “o ónus da iniciativa processual cabe às partes e são elas que devem formular o pedido e alegar a matéria de facto que lhe serve de fundamento”²⁹.

Tendo por base os elementos carreados para os autos pelo autor, a decisão judicial a proferir deve, assim, respeitar o *princípio do dispositivo*, consagrado, desde logo, no artigo 609.º, n.º 1, do CPC^{30,31}.

O princípio do dispositivo ou princípio dispositivo “determina que o processo se encontra na disponibilidade das partes e fundamenta-se na circunstância de os interesses presentes no processo civil serem predominantemente interesses privados”³².

Como bem ensina JOSÉ LEBRE DE FREITAS, “limitado pelos pedidos das partes, o juiz não pode, na sentença, deles extravasar: a decisão, seja condenatória, seja absolutória, não pode pronunciar-se sobre mais do que o que foi pedido ou sobre coisa diversa daquela que foi pedida”³³.

Nestes termos, o autor que pretenda ver atendida determinada pretensão deve formular um *pedido*, entendido como o meio de

²⁹ J. P. REMÉDIO MARQUES, *Acção Declarativa à luz do Código Revisto (pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de agosto)*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 151.

³⁰ Corresponde ao artigo 661.º do anterior CPC, que a reforma de 2013 manteve inalterado.

³¹ Outro afloramento do princípio consta do artigo 608.º, n.º 2, parte final, do CPC.

³² MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *Introdução ao Processo Civil*, Lex, Lisboa, 1993, p. 47.

³³ JOSÉ LEBRE DE FREITAS, *Código de Processo Civil Anotado*, vol. 2.º, 3.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2017, pp. 714-715.

tutela jurisdicional pretendido³⁴, assente num conjunto de factos que a ele juridicamente conduzam - a *causa de pedir*.

Regressando ao caso em análise, é com fundamento na circunscrição do pedido da trabalhadora “às retribuições intercalares aos 30 dias anteriores à propositura da acção” que o acórdão afasta a condenação do réu empregador no pagamento de salários intercalares fora deste limite, considerando que o direito às retribuições intercalares “não é de reconhecimento officioso, impondo-se, pois, que o reconhecimento do mesmo seja expressamente pedido ao tribunal”.

Apelando ao princípio do dispositivo, o tribunal limita a condenação do empregador demandado ao valor que a autora expressamente peticionou, rejeitando a condenação em quantia superior.

Alegou a autora que a condenação da entidade empregadora no pagamento das retribuições intercalares até ao trânsito em julgado da decisão que considerasse ilícito o despedimento estaria fora do âmbito de aplicação deste princípio, aplicando-se a este tipo de prestações uma exceção ao princípio do pedido que marca o processo laboral: a condenação *extra vel ultra petitem*.

A relevância desta articulação, que é, no fundo, o ponto central do acórdão em análise - saber se o tribunal deve condenar *oficiosamente* o empregador no pagamento das retribuições intercalares, como consequência da declaração da ilicitude do despedimento e independentemente de o autor formular um pedido

³⁴ Correspondente, nas palavras do acórdão, ao “meio de tutela jurisdicional pretendido pelo Autor, materializando a forma de realizar o direito cujo reconhecimento se pretende”.

nesse sentido - implica a análise, em separado, de duas questões autónomas: (i) a relação entre o princípio do pedido e a condenação *extra vel ultra petitum* e (ii) a (eventual) disponibilidade do direito a salários intercalares, que afastaria a aplicação daquele último instituto.

Começemos pela articulação entre o princípio do dispositivo e a condenação *extra vel ultra petitum*.

3.1. O princípio do pedido e a condenação *extra vel ultra petitum*

O processo do trabalho envolve, tendo em conta os interesses em presença, uma certa atenuação do princípio do pedido e dá prevalência à “verdade material e à posição do *juiz activo*, quer na valorização do inquisitório quer no papel do tribunal na efectivação dos direitos dos trabalhadores”³⁵.

Dispõe o artigo 74.º do CPT que “O juiz deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso dele quando isso resulte da aplicação à matéria provada, ou aos factos de que possa servir-se, nos termos do artigo 412.º do Código de Processo Civil, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho”³⁶.

³⁵ BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 980.

³⁶ A redação atual da norma resultou da alteração promovida pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro, que adequou o CPT ao CPC tal como alterado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho.

Esta disposição consagra o princípio da condenação *extra vel ultra petitem*, que se assume como uma marca no nosso ordenamento e que coloca relevantes questões de ordem prática, nomeadamente, acerca da abrangência e latitude desta “oficiosidade” da condenação.

Nascidas na América do Sul³⁷, as condenações *ultra petita* surgem como exceção aos princípios do dispositivo e da autorresponsabilidade das partes vigentes no âmbito do processo civil, associadas à natureza imperativa e indisponível de diversos direitos subjetivos concedidos aos trabalhadores por normas inderrogáveis. Estes direitos, pela sua natureza, imporiam a intervenção oficiosa do juiz, que deveria acautelá-los independentemente de os seus beneficiários os peticionarem ou os peticionarem em medida inferior à legalmente imposta³⁸.

No nosso ordenamento, foi o Código de Processo do Trabalho de 1963 (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45497, de 30 de dezembro de 1963) que introduziu este desvio ao princípio dispositivo, estatuidando, no seu artigo 69.º, que “O juiz deve condenar em quantidade superior ao pedido ou em objecto diverso dele quando isso resulte de aplicação, à matéria especificada ou quesitada ou aos factos de que possa servir-se nos termos do artigo 514.º do Código de Processo Civil, de preceitos interrogáveis de leis ou convenções colectivas”³⁹.

³⁷ PAULO SOUSA PINHEIRO, “A condenação extra vel ultra petitem no Código de Processo do Trabalho”, *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 12, 2007, pp. 215 ss.. As condenações *ultra petita* surgiram na Argentina, onde os tribunais arbitravam indemnizações por acidentes de trabalho de valor superior ao peticionado pelos autores, corrigindo alguns erros por estes cometidos.

³⁸ PAULO SOUSA PINHEIRO, “A condenação extra vel ultra petitem no Código de Processo do Trabalho”, *op. cit.*, p. 219.

³⁹ Como afirma ISABEL ALEXANDRE, a possibilidade de condenação em objecto diverso do pedido, ou em quantidade superior ao pedido é, a par do cumulação

O princípio foi mantido no artigo 69.º do Código de Processo do Trabalho de 1981, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 272-A/81, de 30 de setembro, e consta hoje do artigo 74.º do atual CPT, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

Como refere ABÍLIO NETO, “sempre que esteja em causa a aplicação à matéria de facto assente no processo ou à cognoscível officiosamente de *normas injuntivas ou imperativas*, sejam elas *perceptivas ou proibitivas*, o tribunal deve aplicá-las, mesmo que da sua aplicação resulte uma condenação em quantidade superior ao pedido ou em objeto diverso dele”⁴⁰.

Mas demoremo-nos um pouco na análise do citado artigo 74.º do CPT.

A disposição em causa remete para o artigo 412.º do CPC, estatuinto que o tribunal deve condenar além do pedido quando tal resultar da aplicação de preceitos inderrogáveis (de leis ou de instrumentos de regulamentação coletiva) à matéria provada ou aos factos de que possa servir-se, nos termos do disposto no artigo 412.º do CPC.

Esta disposição refere-se aos factos de que o juiz deve socorrer-se e que não precisam de alegação ou de prova. São estes os factos notórios⁴¹, que não carecem de prova nem de alegação, e os factos

obrigatória de pedidos, uma das características mais marcantes do CPT de 1963, pois introduz um forte desvio ao princípio dispositivo, “um dos princípios basilares do processo civil” (ISABEL ALEXANDRE, “Princípios gerais do processo do trabalho”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Coord. PEDRO ROMANO MARTINEZ, Instituto de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2002, p. 398).

⁴⁰ ABÍLIO NETO, *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 5.ª edição, Ediforum, Lisboa, 2011, p. 192.

⁴¹ Entendendo-se como factos notórios “os factos que são do conhecimento geral” (artigo 412.º, n.º 1, do CPC).

de que o tribunal tem conhecimento por via do exercício das suas funções, que não carecem de alegação, devendo o juiz fazer juntar ao processo documento que os comprove⁴².

O dever de condenação imposto pelo artigo 74.º do CPT é condicionado pela aplicação, aos factos de que o tribunal possa servir-se, de preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, entendidos estes como “aqueles que o são absolutamente, isto é, que reconhecem um direito a cujo exercício o seu titular não pode renunciar”⁴³.

Assim, e em síntese, para que a condenação *extra vel ultra petitum* possa operar, é necessário que se verifiquem duas condições:

a) que estejam em causa preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

b) que os factos em que se funda tal condenação sejam os factos provados no processo ou de que o juiz possa servir-se nos termos do art.º. 412 do CPC⁴⁴.

A questão em análise prende-se fundamentalmente com a aplicação dos preceitos inderrogáveis referidos aos factos considerados pelo julgador, concretamente, em consequência da declaração de ilicitude do despedimento, que acarretaria, no

⁴² Cfr. artigo 412.º, n.º 2, do CPC.

⁴³ Cfr. o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10.01.2011, Processo n.º 376/08.1TTVNG.P1, <http://www.dgsi.pt>.

⁴⁴ Entre outros, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 31.10.2007, Processo n.º 0752091, <http://www.dgsi.pt>, e o citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 10.01.2011, Processo n.º 376/08.1TTVNG.P1.

entender de alguns, a imediata condenação do empregador no pagamento das retribuições intercalares.

Caberá, assim, analisar se o direito às retribuições intercalares configura uma prestação garantida por um preceito inderrogável, de tal forma que determine a aplicação do artigo 74.º do CPT.

3.2. A possibilidade de renúncia ao direito a retribuições intercalares e o afastamento do artigo 74.º do CPT

A lei alude, no artigo 74.º do CPT, à “inderrogabilidade” das normas.

Ora, como assinala LOBO XAVIER, “muitíssimos dos direitos dos trabalhadores que emergem das normas legais ou colectivas têm como qualidade comum serem constituídos e exercidos de forma inderrogável, exactamente porque resultam de normas inderrogáveis”⁴⁵.

Entender a inderrogabilidade das normas neste sentido amplo implicaria concluir que em quase todos os casos e a propósito de quase todas as matérias, os tribunais poderiam substituir-se aos autores e condenar além do pedido.

Mas não parece ser esse o sentido do regime.

Analisando a “premissa de direito” a que se refere o regime da condenação *extra* ou *ultra petita* - os “preceitos inderrogáveis de leis ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho” -, CASTRO MENDES distingue os direitos de exercício necessário dos

⁴⁵ BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 962.

direitos de exercício não necessário, concluindo que apenas aos primeiros é aplicável esta exceção ao princípio do pedido⁴⁶. Conclui o Autor que o “direito ao salário é de *existência* necessária, mas não de *exercício* necessário”; desses direitos distinguem-se os “direitos cuja existência e exercício são necessários, como é o caso do direito à indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional”. A necessidade desse exercício não implica, rigorosamente, uma sanção ao titular do direito que decida não exercê-lo, mas o “*suprimento* dessa omissão pela actividade oficiosa dum órgão do Estado, normalmente o Ministério Público, mas aqui o juiz”^{47,48}.

Em suma, a inderrogabilidade a que alude o artigo 74.º do CPT refere-se a uma inderrogabilidade “absoluta”, associada a direitos de “exercício necessário”, por oposição aos direitos de existência necessária mas de exercício não necessário.

O direito à retribuição - e, bem assim, o direito às retribuições intercalares - não é um direito de exercício necessário, embora seja

⁴⁶ CASTRO MENDES, “Pedido e causa de pedir no processo do trabalho”, *Curso de Direito Processual do Trabalho, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa - Suplemento*, Lisboa, 1964, p. 132.

⁴⁷ CASTRO MENDES, “Pedido e causa de pedir no processo do trabalho”, *op. e loc. cit.*

⁴⁸ A irrenunciabilidade, inalienabilidade e impenhorabilidade deste direito vêm previstas no artigo 78.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que aprovou o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (doravante, “LAT”), incluindo a reabilitação e reintegração profissionais. Como ensina PEDRO ROMANO MARTINEZ, nos termos do disposto no artigo 78.º da LAT, “não se consideram válidos os negócios jurídicos que impliquem a alienação (p. ex., cessão de créditos, arts. 577.º e ss. do CC) ou a renúncia (v.g., remissão, arts. 863.º e ss. do CC) a tais direitos, bem como a respetiva penhora” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho, op. cit.*, p. 897).

qualificado como um direito irrenunciável na vigência do contrato de trabalho⁴⁹.

A Doutrina autonomiza, a este respeito, os direitos indisponíveis dos direitos irrenunciáveis.

A indisponibilidade (absoluta) dos direitos implica que os mesmos sejam subtraídos à vontade do seu titular, que não pode separar-se deles. Estão em causa interesses de ordem pública que se sobrepõem à autonomia privada e justificam a exceção à faculdade de disposição que, de uma forma geral, é reconhecida aos sujeitos pela ordem jurídica⁵⁰. Como refere LOBO XAVIER, “a lei não refere a indisponibilidade de quaisquer posições jurídicas dos trabalhadores”⁵¹, só os direitos pessoais dos trabalhadores possuindo estas características⁵².

Uma outra figura, a da indisponibilidade relativa⁵³, é utilizada por parte da Doutrina para descrever situações em que há limitações ao exercício dos direitos, mas não verdadeiras situações de

⁴⁹ “A possibilidade de renúncia ao direito de perceber o salário ou a parte dele pelo trabalhador não parece admissível e apesar de não haver norma expressa que o impeça tem-se admitido que o trabalhador não pode renunciar previamente à sua retribuição, nem a parte dela” (PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 637).

⁵⁰ JOANA VASCONCELOS, *A Revogação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011, p. 255.

⁵¹ BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 963.

⁵² No mesmo sentido, PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Mediação e arbitragem em direito laboral (estudo legislativo)”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LVI (XXIX da 2.ª série), 2015, n.º 4, p. 21.

⁵³ Ou “disponibilidade limitada” (BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 964). ROSÁRIO PALMA RAMALHO alude à indisponibilidade parcial dos créditos remuneratórios do trabalhador (ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, *Situações Laborais Individuais*, 7.ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 562)

indisponibilidade. Nestes casos, o direito é apenas “parcialmente subtraído à liberdade de disposição normalmente reconhecida ao seu titular”⁵⁴.

A irrenunciabilidade, que pode ser entendida como uma das formas através das quais se manifesta a indisponibilidade relativa dos direitos⁵⁵, está associada à impossibilidade de se verificarem atos de disposição ou renúncia destes direitos, uma vez constituídos. É, em regra, temporária e não absoluta⁵⁶.

O direito à retribuição é marcado por essa indisponibilidade limitada ou relativa, não podendo os trabalhadores renunciar a tal direito na vigência da relação laboral, podendo, contudo, fazê-lo depois disso.

O mesmo raciocínio, parece-nos, será aplicável às retribuições intercalares.

Para PAULO SOUSA PINHEIRO, “se estas prestações vincendas não forem expressamente peticionadas, o juiz não poderá condenar além do pedido fazendo uso do preceituado no artigo 74.º do CPT”. Entende o Autor que “subjaz a esta impossibilidade, mais uma vez, o facto de estas prestações não se situarem no campo da inderrogabilidade absoluta, pois não têm inerentes razões de

⁵⁴ BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 963.

⁵⁵ Nesse sentido, qualificando a irrenunciabilidade como “uma das várias formas, porventura a mais intensa, que pode revestir a “compressão” da faculdade de disposição do titular a que corresponde a “indisponibilidade relativa”, JOANA VASCONCELOS, *A Revogação do Contrato de Trabalho*, *op. cit.*, p. 268,

⁵⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Mediação e arbitragem em direito laboral (estudo legislativo)”, *op. cit.*, p. 21

interesse e ordem pública, antes respeitando a interesses meramente individuais”⁵⁷.

Em apreciação do entendimento transcrito e não obstante concordarmos com a conclusão avançada, dir-se-á que, em nosso entender, a fundamentação da mesma é merecedora de algumas reservas.

Parece-nos, pois, que condicionar a operatividade deste preceito unicamente a razões de ordem e interesses públicos pode conduzir a resultados perniciosos. Como garantir, com base neste entendimento, a irrenunciabilidade de um direito à retribuição durante a vigência do contrato? Dir-se-á que a garantia de que goza este direito é (ou, pelo menos, deveria ser) idêntica à garantia de que goza o direito às retribuições intercalares: ambos respeitam a interesses individuais, reconduzíveis ao recebimento, pelo trabalhador, destas prestações pecuniárias, sem prejuízo de poderem, em determinadas circunstâncias, associar-se a estes direitos razões de interesse e ordem públicos⁵⁸.

Questão diferente é a circunstância de, na vigência do contato de trabalho, o trabalhador se encontrar, atendendo, além do mais, à situação de subordinação em que se posiciona, afetado na sua autonomia e margem de negociação, restando exigências e, de uma forma genérica, abstendo-se de promover a efetiva “cobrança” de créditos laborais.

⁵⁷ PAULO SOUSA PINHEIRO, “A condenação *extra vel ultra petitem* no Código de Processo do Trabalho”, *op. cit.*, p. 228.

⁵⁸ A respeito dos salários intercalares, recorde-se a sua ligação à reintegração do trabalhador e o seu fito reintegrativo, em cumprimento do princípio constitucional da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa.

Se é este o verdadeiro fundamento da irrenunciabilidade dos créditos laborais na vigência do contrato - e cremos que será⁵⁹ -, então a especial proteção que lhes é concedida deixa de justificar-se com a cessação do vínculo, podendo o trabalhador renunciar livremente a esses créditos⁶⁰. Por essa razão, a inderrogabilidade já não operará quando os direitos se tenham já constituído e vencido, sobretudo depois da extinção do vínculo laboral⁶¹.

Note-se, aliás, que o mesmo ocorrerá quanto às pretensões indemnizatórias associadas à violação de posições jurídicas emergentes de direitos indisponíveis⁶².

É justamente este o sentido da decisão proferida pela Relação de Lisboa e confirmada pelo acórdão do Supremo Tribunal de Justiça em análise, na qual pode ler-se: “[...] a recorrente é que intenta

⁵⁹ Como refere LOBO XAVIER, “as limitações quanto à gestão e exercício dos direitos dos trabalhadores têm a ver com o problema da efectiva liberdade do trabalhador para se opor a pretensões patronais, pelo que assumem contornos diferentes quanto ao jogo da autonomia de vontade depois de extinta a relação de trabalho” (BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 964-965).

⁶⁰ Refira-se que é com a cessação do vínculo que se inicia o prazo prescricional dos créditos laborais, que prescrevem “decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho” (artigo 337.º, n.º 1, do CT). Com entendimento diverso, defendendo que o prazo prescricional dos créditos laborais corre na vigência do contrato, BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 613 ss.

⁶¹ BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 965.

⁶² LOBO XAVIER menciona, designadamente, o direito à liberdade de expressão, cuja violação fará surgir na esfera jurídica do trabalhador o direito a ser ressarcido pelos danos emergentes dessa violação, podendo o trabalhador dispor sobre esta indemnização (BERNARDO LOBO XAVIER, com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS / A. NUNES DE CARVALHO / JOANA VASCONCELOS / TATIANA GUERRA DE ALMEIDA, *Manual de Direito do Trabalho*, op. cit., p. 965).

deixar no ar a ideia de que os salários de tramitação poderiam ser irrenunciáveis. Mas não são: as especiais garantias do salário existem “na pendência do contrato de trabalho” (art.º 270/1 CT2003; também com interesse cfr. art.º 267/3), o que bem se compreende: com receio de perder o posto de trabalho ou na mira de se efetivar, o trabalhador poderia ser levado a abrir mão daquilo que lhe pertence; mas, finda a relação, e a inerente subordinação jurídica, nenhum motivo há já para se deixar levar por ameaças ou promessas do ex empregador. Logo não há motivo para subsistirem tais garantias especiais, podendo o trabalhador nomeadamente transigir quanto aos seus créditos. É o que acontece aqui, discutindo-se exatamente o despedimento da A.”.

Não podemos deixar de concordar com o sentido destas decisões. Na verdade, e considerando, como se deixou dito *supra*, que o despedimento ilícito produz, ainda assim e apesar da ilicitude, a cessação do vínculo jus-laboral, o direito aos créditos laborais passa, a partir desta data, a ser totalmente *renunciável*, podendo o trabalhador prescindir do direito a estas quantias, não as peticionando, simplesmente⁶³.

E, podendo questionar-se, neste ponto, “como sustentar [...] que o trabalhador possa ou esteja a dispor, implicitamente, de direitos

⁶³ Refira-se que o aludido prazo prescricional de um ano, previsto no citado artigo 337.º, se inicia com a cessação do contrato, mesmo quando esta cessação seja produzida por via de um despedimento ilícito (cfr., a título meramente exemplificativo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20.06.2012, Processo n.º 347/10.8TTVNG.P1.S1, <http://www.dgsi.pt>, reforçando a tese acima enunciada, segundo a qual o despedimento ilícito produz, apesar da ilicitude que o marca e caracteriza, o efeito de cessação do vínculo).

que ainda não tem (nem sabe se vai ter)”⁶⁴, sempre cumprirá referir que, em qualquer ação destinada a obter a declaração de ilicitude da resolução de um determinado contrato, esta é sede própria para a dedução dos competentes pedidos de indemnização pelos danos sofridos e causados pelo incumprimento (onde se incluirão os pedidos de reintegração da situação que existiria se o facto ilícito se não tivesse verificado).

Temos, assim, por acertado o entendimento expresso no acórdão em análise. Cremos, pois, que a renunciabilidade do direito aos salários intercalares – previstos, aliás, para uma situação em que o contrato de trabalho já nem subsiste – afasta a aplicação da condenação *ultra petitum* e, bem assim, a condenação oficiosa no pagamento destas prestações, ou, *in casu*, a condenação oficiosa no pagamento destas prestações em quantidade superior ao peticionado.

4. O direito a retribuições intercalares como decorrência automática da declaração da ilicitude do despedimento?

Um outro cenário se aventa ainda possível: a condenação do empregador no pagamento dos salários intercalares como decorrência “automática” do pedido de declaração de ilicitude do despedimento, independentemente do pedido do autor nesse sentido e sem necessidade de recurso ao instituto da condenação *ultra petitum* (arredada atenta a disponibilidade desse direito). Foi o que

⁶⁴ JOANA VASCONCELOS, “Reintegração, retribuições intercalares e pedido na ação com processo especial para impugnação do despedimento”, *Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 1037.

pretendeu a autora fazer valer nos autos em que foi proferido o acórdão em análise, ao alegar que o pedido de condenação no pagamento dos salários intercalares decorreria de todo o articulado.

É o entendimento sufragado por JOANA VASCONCELOS, para quem a condenação do empregador na reintegração do trabalhador e no pagamento das retribuições que este deixou de auferir são “consequência imediata da invalidade que esta sempre causa e exprimem a subsistência do vínculo laboral, inatingido pelo ato extintivo viciado”⁶⁵, não carecendo estes pedidos de “autónoma e específica dedução”⁶⁶. Esta circunstância, aliada à renunciabilidade do direito aos salários intercalares - uma vez declarada a ilicitude do despedimento - afastaria a (necessidade de) aplicação da condenação *ultra petitum*. Uma vez declarada a ilicitude do despedimento, o empregador seria sempre condenado na reintegração do trabalhador e no pagamento das retribuições intercalares.

Assim, entende a Autora que os pedidos de reintegração e de condenação do empregador no pagamento dos salários intercalares não têm de ser autonomamente deduzidos contra o empregador, resultando como efeito automático da impugnação do despedimento.

Embora no âmbito da análise do caso específico da ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento⁶⁷, a tese

⁶⁵ JOANA VASCONCELOS, “Reintegração, retribuições intercalares e pedido na ação com processo especial para impugnação do despedimento”, *op. cit.*, pp. 1035-1036.

⁶⁶ JOANA VASCONCELOS, “Reintegração, retribuições intercalares e pedido na ação com processo especial para impugnação do despedimento”, *op. cit.*, p. 1042.

⁶⁷ Esta ação foi criada pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, que alterou o Código de Processo do Trabalho, adequando-o à revisão do Código do Trabalho de 2009.

apresentada por esta Autora assenta em quatro argumentos fundamentais⁶⁸:

a) Em primeiro lugar, a circunstância de o formulário a preencher pelo trabalhador para dar início à ação de impugnação⁶⁹ conter referência às “legais consequências” da declaração da ilicitude do despedimento;

b) Em segundo lugar, o facto de o empregador ter de opor-se à reintegração e requerer as deduções a efetuar no montante dos salários intercalares logo no articulado motivador do despedimento;

c) Em terceiro lugar, a circunstância de a contestação do trabalhador visar, em primeira linha, refutar a motivação do despedimento, a oposição por este deduzida à reintegração e deduzir pedido reconvenicional nos termos do disposto no artigo 266.º do CPC e para peticionar créditos emergentes do contrato de trabalho;

d) Por fim, as consequências da falta de apresentação do articulado motivador do despedimento por parte do empregador, que acarreta, nos termos do artigo 98.º-J, n.º 3, do CPT, a condenação do empregador, além do mais, no pagamento das retribuições intercalares, sem que seja necessária qualquer intervenção adicional do trabalhador.

Somos, no entanto, levados a sufragar entendimento diverso, parecendo-nos que a referência constante do formulário de impugnação do despedimento às “legais consequências” da

⁶⁸ JOANA VASCONCELOS, “Reintegração, retribuições intercalares e pedido na ação com processo especial para impugnação do despedimento”, *op. cit.*, pp. 1042 ss..

⁶⁹ Conforme dispõem os artigos 387.º, n.º 2, do CT, e 98.º-C, do CPT, o formulário foi aprovado pela Portaria n.º 1460-C/2009, de 31 de dezembro.

declaração de ilicitude referir-se-á apenas à reintegração do trabalhador, que ocorrerá sempre, a menos que o trabalhador opte pelo pagamento de uma indemnização em substituição da reintegração (nos termos do disposto no artigo 391.º do CT), ou salvo oposição do empregador (nos termos do disposto no artigo 392.º do CT), nos casos em que tal seja possível, enquanto corolário da reconstituição da situação existente.

Por outro lado, não se vislumbra em que medida a necessária oposição à reintegração no articulado motivador do despedimento contende com a necessária dedução do pedido de condenação do empregador no pagamento dos salários intercalares. Como se disse, a reintegração, não só enquanto elemento fundamental para a reconstituição da situação em que o trabalhador se encontraria se não tivesse ocorrido o despedimento ilícito (em cumprimento da reconstituição natural), mas também enquanto concretização da proibição do despedimento sem justa causa e do princípio constitucional da segurança no emprego (artigo 53.º da Constituição), é a regra em matéria de ilicitude do despedimento.

Parece também que a tese segundo a qual o empregador tem de peticionar e requerer a produção de prova acerca das deduções a efetuar nas retribuições intercalares (nos termos do disposto no artigo 390.º, n.º 2, do CT) neste articulado é mais consequência do que causa da interpretação dada ao instituto e à necessidade da dedução, pelo trabalhador, de pedido que as contemple.

É que, não resultando esta imposição da lei⁷⁰, não vemos razão para o empregador não poder responder ao pedido de condenação no pagamento de retribuições intercalares formulado pelo trabalhador em sede de reconvenção na resposta ao pedido reconvenicional⁷¹, aí requerendo os meios de prova adequados a demonstrar a verificação das exceções que eventualmente invoque (e entre as quais se encontram as deduções ao valor dos salários intercalares eventualmente peticionados pelo trabalhador).

Quanto ao terceiro argumento avançado, cremos que o pedido de condenação no pagamento dos salários intercalares pode - e deve -, neste tipo de ações, ser deduzido em sede de contestação, como efeito da aí requerida declaração da ilicitude do despedimento.

É certo que não contribuem para uma solução clara e objetiva os contornos “originais” desta ação especial, em que o trabalhador, que é autor e que deverá, nessa medida, formular o pedido que atenda à sua pretensão, “contesta”, sendo o primeiro articulado do processo apresentado pelo empregador, que é réu na ação e que, em princípio, deveria apenas contestar a pretensão deduzida pelo autor.

No entanto, parece-nos que é em sede de contestação e no âmbito do que o legislador qualificou como “reconvenção” que o pedido de pagamento das retribuições intercalares deverá ser feito.

⁷⁰ Nos termos do disposto no artigo 98.º-I, n.º 4, al. a), do CPT, o empregador deve, nos 15 dias seguintes à audiência de partes, “apresentar articulado para motivar o despedimento, juntar o procedimento disciplinar ou os documentos comprovativos do cumprimento das formalidades exigidas, apresentar o rol de testemunhas e requerer quaisquer outras provas”, nada se referindo quanto às deduções a efetuar nas retribuições intercalares.

⁷¹ Prevista e regulada no artigo 98.º-L, n.º 4, do CPT.

Contra este entendimento, alega a citada Autora que a reconvenção pressupõe uma “pretensão autónoma”, que não seja pura consequência da previamente deduzida pelo autor⁷².

No entanto, também este argumento parece tratar-se mais de uma consequência do entendimento expresso acerca da desnecessidade de dedução de pedido de condenação no pagamento das retribuições intercalares do que uma sua causa.

O que é de destacar, quanto a este ponto, é que este “pedido reconvenicional” - nesta ação, originalmente, deduzido pelo autor - não tem, verdadeiramente, a natureza de uma reconvenção, enquanto superação do conflito de interesses tal como foi trazido ao tribunal pelo demandante⁷³. Ele é, verdadeiramente, a formulação do pedido pelo próprio autor, que só agora vem aos autos deduzir as concretas pretensões que pretende fazer valer e que motivaram a ação proposta⁷⁴.

Por fim, cremos que a solução propugnada pelo artigo 98.º-J, n.º 3, em nada compromete a solução proposta. Com efeito, e caso o

⁷² JOANA VASCONCELOS, “Reintegração, retribuições intercalares e pedido na ação com processo especial para impugnação do despedimento”, *op. cit.*, p. 1047.

⁷³ J. P. REMÉDIO MARQUES, *Acção Declarativa à luz do Código Revisto (pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de agosto)*, *op. cit.*, p. 293.

⁷⁴ Acompanha-se, neste sentido, JOÃO CORREIA e ALBERTINA PEREIRA, que interpretam de forma esclarecedora o artigo 98.º-L do CPT, referindo que a qualificação desta “oposição” do trabalhador ao despedimento “como uma Contestação do trabalhador” se trata, manifestamente, de um lapso, já que “nem o trabalhador perdera a qualidade de autor nem o empregador adquiriu essa qualidade”. Por outro lado, não obstante o legislador designar por “reconvenção” as pretensões do trabalhador, aquilo que este faz ao deduzir tais pedidos na oposição ao despedimento é, verdadeiramente, “articular, agora completamente, a causa de pedir e o pedido face ao empregador” (JOÃO CORREIA / ALBERTINA PEREIRA, *Código de Processo do Trabalho Anotado à Luz da Reforma do Processo Civil*, Almedina, Coimbra, 2015, p. 205).

empregador não intervenha na ação com a apresentação do seu articulado, ficciona-se que o trabalhador peticionou todas as quantias que a lei lhe atribui, concedendo-lhe ainda a possibilidade de peticionar outros créditos emergentes da relação laboral, da sua violação ou cessação (cfr. o artigo 98.º-J, n.º 3, al. c), do CPT)⁷⁵.

Se assim é nesta ação especial, em que as posições processuais de autor e réu ocasionalmente se confundem, a solução afigura-se bem mais simples no caso das ações de processo comum destinadas à declaração de ilicitude de um despedimento como tal não configurado pelo empregador⁷⁶.

Nestas ações, o primeiro articulado é a petição inicial do trabalhador, na qual este deve, em cumprimento do princípio do dispositivo, deduzir todas as pretensões que pretenda fazer valer (artigo 54.º, n.º 1, do CPT e artigo 552.º, n.º 1, al. e), do CPC, que impõe ao autor a dedução do pedido na petição inicial através da qual propõe a ação).

⁷⁵ Sendo que, neste caso, a sentença é proferida logo quanto à condenação na reintegração e no pagamento das retribuições intercalares, prosseguindo a ação quanto à apreciação do direito aos demais créditos eventualmente peticionados pelo trabalhador, potencialmente carentes da prova de factos que os fundamentem. É o sentido do disposto no artigo 98.º-J, n.º 4, do CPT.

⁷⁶ Caso o empregador qualifique a cessação do vínculo por si promovida como despedimento - nos casos de despedimento por extinção do posto de trabalho, inadaptação ou por facto imputável ao trabalhador - o meio processual aplicável à apreciação da ilicitude do vínculo é a ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (artigos 387.º do CT e 98.º-C do CPT). Será aplicável a ação de processo comum quando assim não seja, *i.e.*, nas hipóteses em que o empregador não qualifica como despedimento a cessação do vínculo por si promovida (é o caso da cessação de um contrato de prestação de serviços que configure, materialmente, um contrato de trabalho, ou da cessação, com fundamento em caducidade, de um contrato de trabalho a termo que deva considerar-se um contrato sem termo, por exemplo, devido à invalidade do termo convencionado). Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 30.05.2018, Processo n.º 2613/16.0T8MTS-A.P1, <http://www.dgsi.pt>.

Creemos, pois, na senda do que vêm decidindo os tribunais superiores, que a condenação no pagamento dos salários intercalares *não* é decorrência automática da declaração da ilicitude do despedimento.

Enquanto direito disponível, num momento em que o trabalhador adquiriu já, em virtude da cessação do contrato operada pelo despedimento (ainda que ilícito), “plena autonomia, podendo sem qualquer pressão, dispor livremente dos seus direitos de natureza pecuniária”⁷⁷, carece de individualização pelo autor no pedido que deduza, não podendo o tribunal - limitado, neste campo, pelas «balizas» do pedido formulado pela parte demandante - condenar o empregador no pagamento destas prestações sem que as mesmas tenham sido devidamente peticionadas pelo trabalhador que tencione recebê-las ou em medida superior à peticionada (como pretendia a autora que tivesse feito o acórdão em análise).

5. Conclusões

1. O despedimento ilícito corresponde a uma situação de incumprimento do contrato de trabalho por parte do empregador, a quem está vedado o despedimento sem justa causa (nos termos do disposto no artigo 338.º do CT).

2. Enquanto forma de incumprimento do contrato, o despedimento ilícito não é inválido, produzido a imediata cessação do contrato de trabalho.

⁷⁷ Cfr. o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 16.01.2008, Processo n.º 7884/2007-4, <http://www.dgsi.pt>.

3. No entanto, este incumprimento determina, nos termos do disposto no artigo 562.º do Código Civil, a reconstituição da situação natural que existiria se não tivesse sido praticado o ato ilícito, *i.e.*, se o empregador não tivesse procedido ao despedimento ilícito daquele trabalhador.

4. Esta reconstituição pressupõe a manutenção do vínculo laboral, a materializar através da reintegração do trabalhador, que é a regra no ordenamento jurídico português, em concretização do princípio da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa.

5. As retribuições intercalares têm também um propósito de reconstituição da situação em que o trabalhador se encontraria se não tivesse sido objeto do despedimento ilícito.

6. Não perdem, no entanto, a natureza de contrapartida da prestação de trabalho (não executada, nestes casos, em consequência do despedimento promovido pelo empregador), podendo o trabalhador, uma vez cessada a relação de trabalho, renunciar a esse direito.

7. A condenação *ultra petitum*, prevista no artigo 74.º do CPT, configura uma exceção aos princípios do dispositivo e da autorresponsabilidade das partes, vigentes em processo civil, motivada pela natureza imperativa e relativamente indisponível de diversos direitos subjetivos garantidos aos trabalhadores por normas inderrogáveis.

8. No entanto, o recurso a este instituto não é livre: a condenação *ultra petitum* está sujeita à verificação de dois pressupostos: (i) estarem em causa preceitos inderrogáveis de leis ou

instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e (ii) os factos em que se funde tal condenação serem os factos provados no processo, factos notórios ou factos de que o tribunal tenha conhecimento por via do exercício das suas funções.

9. O direito aos salários intercalares é renunciável a partir do momento da cessação do contrato de trabalho - que ocorre com o despedimento, ainda que ilícito -, pelo que não pode motivar o recurso à condenação *extra vel ultra petitum*, reservada às situações em que estejam em causa direitos irrenunciáveis, de exercício necessário.

10. A condenação do empregador no pagamento das retribuições intercalares também não resulta como efeito automático da declaração da ilicitude do despedimento, carecendo de ser peticionada pelo trabalhador.

11. No caso das ações de processo comum em que seja apreciada a (i)licitude de um despedimento (não configurado pelo empregador como tal), a pretensão deverá ser deduzida na petição inicial.

12. Nas ações especiais de impugnação da regularidade e licitude do despedimento (como tal configurado pelo empregador), a pretensão deverá ser deduzida naquele que, embora designado pelo legislador como “reconvenção”, é o primeiro momento em que o autor (que não perde essa natureza) articula o pedido e a causa de pedir, a contestação prevista no artigo 98.º-L do CPT.

Bibliografia

A. Doutrina

ALEXANDRE, Isabel - “Princípios gerais do processo do trabalho”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. III, Coord. PEDRO ROMANO MARTINEZ, Instituto de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2002.

ALMEIDA, Sérgio de - “Apontamento sobre Salários Intercalares”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LI (XXIV da 2.^a Série), 2010, n.ºs 1-4.

AMADO, João Leal - “Os efeitos do despedimento ilícito (sobre os artigos 436.º a 440.º do Código do Trabalho”, *Revista do Ministério Público*, a. 27, n.º 105, jan.-mar. 2006;

AMADO, João Leal - *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 3.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2019.

CARVALHO, Sónia de - “A opção pela indemnização em substituição da reintegração a pedido do trabalhador e o direito a salários intercalares em caso de recurso”, *Para Jorge Leite*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

CORREIA, João / PEREIRA, Albertina - *Código de Processo do Trabalho Anotado à Luz da Reforma do Processo Civil*, Almedina, Coimbra, 2015.

FERNANDES, António Monteiro - *Direito do Trabalho*, 19.^a edição, Almedina, Coimbra, 2019.

FREITAS, José Lebre de - *Código de Processo Civil Anotado*, vol. 2.º, 2.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - *Direito do Trabalho*, Volume I, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

LEITÃO, Luís Menezes - *Direito do Trabalho*, 6.^a edição, Almedina, Coimbra, 2019.

LIMA, Pires de / VARELA, Antunes - *Código Civil Anotado*, Volume I, 4.^a edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1987.

LIZARDO, João Palla - *Direito do Trabalho, Questões Laborais*, a. X, n.º 21, 2003.

MARQUES, J. P. Remédio - *Acção Declarativa à luz do Código Revisto (pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de agosto)*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

MARTINEZ, Pedro Romano - “Mediação e arbitragem em direito laboral (estudo legislativo)”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LVI (XXIX da 2.^a série), 2015, n.º 4;

MARTINEZ, Pedro Romano - *Da Cessação do Contrato*, 3.^a edição, Almedina, Coimbra, 2017;

MARTINEZ, Pedro Romano - *Direito do Trabalho*, 9.^a edição, Almedina, Coimbra, 2019.

MARTINEZ, Pedro Romano / MONTEIRO, Luís Miguel / VASCONCELOS, Joana / BRITO, Pedro Madeira de / DRAY, Guilherme / SILVA, Luís Gonçalves da - *Código do Trabalho Anotado*, 13.^a edição, Almedina, Coimbra, 2020.

MARTINS, Pedro Furtado - *Despedimento Ilícito, Reintegração na Empresa e Dever de Ocupação Efectiva*, UCP, Lisboa, 1992;

MARTINS, Pedro Furtado - *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.^a edição, Principia, Cascais, 2017.

MENDES, João de Castro - “Pedido e causa de pedir no processo do trabalho”, *Curso de Direito Processual do Trabalho, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa - Suplemento*, Lisboa, 1964.

NETO, Abílio - *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 5.^a edição, Ediforum, Lisboa, 2011.

PINHEIRO, Paulo Sousa - “A condenação *extra vel ultra petitem* no Código de Processo do Trabalho”, *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 12, 2007.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - “Tem o direito processual do trabalho princípios próprios?”, *O Novo Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho*, Estudos APODIT, n.º 2, Coord. ROSÁRIO PALMA RAMALHO / TERESA COELHO MOREIRA, AAFDL, Lisboa, 2016;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, *Situações Laborais Individuais*, 7.^a edição, Almedina, Coimbra, 2019.

SOUSA, Miguel Teixeira de - *Introdução ao Processo Civil*, Lex, Lisboa, 1993.

VASCONCELOS, Joana - *A Revogação do Contrato de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2011;

VASCONCELOS, Joana - “Condenação *extra vel ultra petitem* - um mecanismo ultrapassado?”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VI, Coord. PEDRO ROMANO MARTINEZ, Instituto de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, 2012;

VASCONCELOS, Joana - “Reintegração, retribuições intercalares e pedido na ação com processo especial para impugnação do

despedimento”, *Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais*, Volume I, Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, com a colaboração de MARTINS, Pedro Furtado / CARVALHO, A. Nunes de / VASCONCELOS, Joana / ALMEIDA, Tatiana Guerra de - *Manual de Direito do Trabalho*, 3.^a edição, Rei dos Livros, Lisboa, 2018.

B. Jurisprudência

Tribunal Constitucional⁷⁸:

- Acórdão n.º 306/03, de 25.06.2003, Processo n.º 382/03;
- Acórdão n.º 284/2011, de 07.06.2011, Processo n.º 73/09.

Supremo Tribunal de Justiça⁷⁹:

- Acórdão de Uniformização de Jurisprudência n.º 1/2004, de 09.01.2004;
- Acórdão de 25.05.2005, Processo n.º 05S249;
- Acórdão de 31.05.2005, Processo n.º 05B1494;
- Acórdão de 31.10.2007, Processo n.º 07S2091;
- Acórdão de 23.04.2008, Processo n.º 07S3905;
- Acórdão de 20.05.2009, Processo n.º 08S4118;
- Acórdão de 20.06.2012, Processo n.º 347/10.8TTVNG.P1.S1;
- Acórdão de 08.05.2013, Processo n.º 13/09.7TVPR.T.P2.S1;
- Acórdão de 15.01.2015, Processo n.º 2365/08.7 TBABF.E1.S1.

⁷⁸ Disponíveis em <http://www.tribunalconstitucional.pt/>, consultados em 31.10.2020.

⁷⁹ Disponíveis em <http://www.dgsi.pt>, consultados em 31.10.2020.

Tribunal da Relação do Porto⁸⁰:

- Acórdão de 10.01.2011, Processo n.º 376/08.1TTVNG.P1;
- Acórdão de 20.03.2012, Processo n.º 1714/09.5TBMTS.P1;
- Acórdão de 30.05.2018, Processo n.º 2613/16.0T8MTS-A.P1
- Acórdão de 04.02.2019, Processo n.º 449/10.0TTVFR.P3.

Tribunal da Relação de Lisboa⁸¹:

- Acórdão de 16.01.2008, Processo n.º 7884/2007-4;
- Acórdão de 10.12.2009, Processo n.º 6240.05.9TVLSB.L1-7;
- Acórdão de 21.03.2012, Processo n.º 491/05.3TTBRR.L1-4;
- Acórdão de 21.03.2012, Processo n.º 306/10.0TTALM.L1-4.

⁸⁰ Disponíveis em <http://www.dgsi.pt>, consultados em 31.10.2020.

⁸¹ Disponíveis em <http://www.dgsi.pt>, consultados em 31.10.2020.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa