

## Os princípios do processo trabalhista e os princípios que regem os novos processos trabalhistas no Uruguai

*Gustavo Gauthier\**

**Resumo:** A reforma do processo trabalhista no Uruguai, ao criar dois procedimentos especiais para tramitar os casos trabalhistas que até então eram regidos pelo processo civil do Código Geral do Processo (CGP), estabeleceu, em seu capítulo inicial, alguns princípios que devem reger os processos trabalhistas. O objetivo com este artigo é determinar o alcance da enunciação dos princípios processuais – no sentido de determinar se essa enunciação esgota a totalidade dos princípios ou não – e o conteúdo de cada um deles. A importância dessa questão se deve ao fato de a própria lei obrigar o aplicador a recorrer a esses princípios no momento de interpretar e/ou integrar as soluções legais e as eventuais lacunas normativas, sobretudo quando se trata de textos extremamente curtos, que tornam inevitável a necessidade de se recorrer a outras disposições processuais.

**Palavras-chave:** Uruguai. Reforma do processo trabalhista. Princípios Processuais.

\* Doutor em Direito e Ciências Sociais pela Faculdade de Direito da Universidad de la República (UDELAR), no Uruguai. Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social. Professor Adjunto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UDELAR, Vice-Presidente da Associação Uruguia de Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

## 1 INTRODUÇÃO

A reforma do processo trabalhista no Uruguai, com a aprovação da Lei n. 18.572, em 2008<sup>1</sup> – recentemente alterada pela Lei n. 18.847/2011<sup>2</sup> –, ao criar dois procedimentos especiais para tramitar os casos trabalhistas que até então eram regidos pelo processo civil do Código Geral do Processo (CGP), estabeleceu, em seu capítulo inicial, alguns princípios que devem reger os processos trabalhistas.

Determinar o alcance da enunciação dos princípios processuais – no sentido de determinar se essa enunciação esgota a totalidade dos princípios ou não – e o conteúdo de cada um deles trata-se de uma tarefa de suma importância, dado que a própria lei obriga o aplicador a recorrer a esses princípios na hora de interpretar e/ou integrar as soluções legais e as eventuais lacunas normativas, sobretudo quando se trata de textos extremamente curtos, que tornam inevitável a necessidade de se recorrer a outras disposições processuais.

## 2 OS PRINCÍPIOS DO PROCESSO TRABALHISTA

Embora no atual estágio de evolução do Direito do Trabalho não haja dúvida sobre a necessidade de uma Justiça do Trabalho especializada e de um procedimento igualmente especial ou autônomo que contemple de forma integral e adequada as peculiaridades da relação de trabalho e a posição singular de

---

<sup>1</sup> URUGUAI. Ley n. 18.572, de 13 de setiembre de 2009. *Diário Oficial*, 8 out. 2009. Disponível em: <[www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18572.htm](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18572.htm)>. Acesso em: 10 dez. 2012.

<sup>2</sup> URUGUAI. Ley n. 18.847, de 8 de diciembre de 2011. Modificaciones a la Ley n. 18.572, de 13 de setiembre de 2009. *Diário Oficial*, dez. 2001. Disponível em: <[www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18847.htm](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18847.htm)>. Acesso em: 10 dez. 2012.

vulnerabilidade do trabalhador, que também se reflete no processo<sup>3</sup>, não existe unanimidade na doutrina quando da identificação dos princípios que devem informar o processo trabalhista.

Essa tarefa não é simples, pois, como veementemente sublinha Barreto, “todo autor que se preze [...] enumera seu próprio rol de princípios processuais”<sup>4</sup>. No entanto, como defende Pasço Cosmópolis, “a questão principal é separar o joio do trigo<sup>5</sup>: distinguir entre o essencial e o secundário, entre o que é inerente ao direito trabalhista e o que é transitório ou conjuntural”<sup>6</sup>.

Uma das primeiras dificuldades nessa área se apresenta, seguindo a perspectiva de Ackeman, quando se tenta qualificar

<sup>3</sup> Dentre outros, cf. FOLCH, A. Gallart. *Derecho español del trabajo*. Barcelona: Labor, 1936 (Colección Labor); GIGLIO, W. *Direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1977; GIGLIO, W. Los procesos laborales: su autonomía, dogmática y normativa. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 27, n. 134, p. 317. 1984; PLÁ RODRÍGUEZ, A. Visión crítica del derecho procesal del trabajo. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 34, n. 63, p. 157, 1992; DE BUEN, N. *Derecho procesal del trabajo*. México: Porrúa, 1988; BARBAGELATA, H-H. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. Montevideo: FCU, 2009; BABACE, H. Los principios del derecho del trabajo y del código general del trabajo. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 42, n. 196, p. 868- p. final?; MANGARELLI, C. La autonomía del derecho procesal del trabajo y el código general del proceso. In: GRUPO DE LOS MIÉRCOLES. Treinta estudios de Derecho Procesal del trabajo. Montevideo: FCU, 2005; ROSENBAUM, J. La recreación de un proceso laboral autónomo. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 52, n. 236, p. 765-772, 2009; FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 52, n. 236, p. 773-804, 2009; PÉREZ AMORÓS, F. Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: por un derecho del trabajo procesal. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 53, n. 237, p. 7-30, 2010.

<sup>4</sup> BARRETO GHIONE, H. Principios de igualdad y protección en el proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 53, n. 237, 2010. p. 66.

<sup>5</sup> BARRETO GHIONE, 2010, p. 66.

<sup>6</sup> PASCO COSMÓPOLIS, M. Reafirmación de los principios del derecho del trabajo. AAVV. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: SPDTSS, 2004, p. 35.

como *princípios* regras ou instrumentos de diferente importância e função para os quais é difícil encontrar um denominador comum que permita incluí-los em um único conceito que tenha suficiente amplitude<sup>7</sup>.

Tem-se apontado na doutrina a existência de uma diferença entre peculiaridades e princípios. Em primeiro lugar, os princípios são, necessariamente, gerais, enquanto as peculiaridades são restritas, pertencentes a um ou a poucos preceitos ou momentos processuais; em segundo lugar, os princípios informam, orientam ou inspiram preceitos legais por indução e podem ser extraídos deles por meio de pensamento dedutivo, ao passo que não se tiram princípios das peculiaridades e elas tampouco podem ser derivadas de normas legais; em terceiro lugar, os princípios dão organicidade a institutos e sistemas processuais, o que não é feito pelas peculiaridades, que esgotam sua atuação no âmbito estreito geralmente pertencente ao procedimento e não ao processo<sup>8</sup>.

Sob outra perspectiva, Mascaro Nascimento sugere a distinção entre os princípios gerais do processo e aqueles que constituem princípios próprios do processo trabalhista, porém, ainda identificando princípios gerais, o processo trabalhista demanda uma aplicação especial e essencialmente efetiva de regras gerais, como a oralidade, a imediatidade, a concentração e a celeridade<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> ACKERMAN, M. El principio protectorio o de protección. In: PASCO COSMÓPOLIS, M. (Coord.). *En torno a los principios del derecho del trabajo: homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*. México: Porrúa, 2005. p. 27-28.

<sup>8</sup> GIGLIO, W. *Direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1986. p. 74-75; PASCO COSMÓPOLIS, M. *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*. Lima: Aele, 1977; DE BUEN, N. Los principios del derecho procesal del trabajo. In: PASCO COSMÓPOLIS, 2005, p. 207.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito processual do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 58 *apud* RACCIATTI, O. Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo. In: AAVV, 2005, p. 21-22.

Para fins de avaliar as soluções contidas na Lei n. 18.572, a busca, neste caso, se orienta para a identificação daqueles princípios processuais gerais (na terminologia de Gilio<sup>10</sup>), ou daqueles próprios do processo trabalhista (na denominação de Mascaro Nascimento<sup>11</sup>), ou daqueles não escritos, mas “atuantes” ou “metaprincípios” (como os denomina Barreto<sup>12</sup>).

Na doutrina uruguaia, Plá Rodríguez<sup>13</sup>, Barbagelata<sup>14</sup> e Sarthou<sup>15</sup> se propuseram, com uma ou outra diferença, identificar e desenvolver esses princípios gerais ou essenciais, não escritos, informadores ou *metaprincípios* que devem reger todo o processo trabalhista.

Por compreender os princípios identificados tanto por Barbagelata como por Sarthou, seguiremos a sistematização apresentada por Plá Rodríguez, que identifica três princípios que devem fazer parte do processo trabalhista e que não estão no processo comum (*i.e.*, desigualdade compensatória, a busca da verdade real e a indisponibilidade<sup>16</sup>), cada qual, por sua vez, atrelado a princípios do direito substantivo do trabalho: o princípio protetor, o princípio de primazia da realidade e o princípio da irrenunciabilidade.

<sup>10</sup>CF. GIGLIO, *Direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo, 1977.

<sup>11</sup>Cf. NASCIMENTO, 1992.

<sup>12</sup>BARRETO GHIONE, H. Principios de igualdad y protección en el proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideu, v. 53, n. 237, p. 74-76, 2010.

<sup>13</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 571.

<sup>14</sup>BARBAGELATA, H-H. Los medios de prueba en el proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideu, v. 23, n. 119, p. 560, 1980.

<sup>15</sup>SARTHOU, H. Propositiones sobre un derecho procesal autónomo. *Derecho Laboral*, Montevideu, v. 19, n. 104, p. 865, 868, 871, 1976.

<sup>16</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 571.

## 2.1 O princípio da desigualdade compensatória<sup>17</sup>

Esse princípio, que na opinião de Montoya Melgar<sup>18</sup> sintetiza todos os princípios específicos do processo trabalhista e que informa todo o Direito do Trabalho, também penetra o Direito Processual do Trabalho, rompendo a concepção formal de igualdade entre os litigantes e, no entendimento de Murgas<sup>19</sup>, constituindo uma forma de equilibrar a disparidade de poderes entre as partes, que – já notória no vínculo trabalhista – também é evidenciada na lide trabalhista, como bem lembra Raso.<sup>20</sup>

A desigualdade entre os litigantes no processo trabalhista pode ser percebida no plano econômico, no âmbito da instrução probatória, e, também, nos aspectos subjetivos, como indicado por Sarthou<sup>21</sup>.

Como ensina Plá Rodríguez,

[o] desequilíbrio ou desigualdade econômica se reflete no conflito ao envolver valores de distinta hierarquia patrimonial para o trabalhador e o empregador. O trabalhador põe em jogo a satisfação de um direito de conteúdo alimentar em função das necessidades que tem de satisfazer. O empregador, por sua vez, não entra no processo pelo viés do debate de problemas essenciais

<sup>17</sup>Optou-se por uma tradução literal de “desigualdad compensatoria”. No nosso contexto, contudo, tratar-se-ia do princípio da hipossuficiência ou vulnerabilidade do empregado. (NT)

<sup>18</sup>MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 5. ed. Madri: Tecnos, 1984. p. 691.

<sup>19</sup>MURGAS, R. *La jurisdicción del trabajo en Iberoamérica: estudios laborales*, Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid, n. 11. p. 231, jul./set. 1982 *apud* PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 571.

<sup>20</sup>RASO DELGUE, J. El principio protector en el proceso del trabajo. In: AAVV, 2005, p. 50.

<sup>21</sup>SARTHOU, 1976, p. 857.

de subsistência econômica, mas sim pela perspectiva da redução da sua margem de utilidade ou, no pior dos casos, do seu capital. Disso resulta o distinto grau de urgência que esse direito reveste para o trabalhador, mais do que para o empregador<sup>22</sup>.

É por isso que, como afirma Coqueijo Costa,

o processo trabalhista procura compensar esse desequilíbrio dos sujeitos no processo com outras desigualdades, instituindo a gratuidade, o predomínio da inquisitorialidade, a maior celeridade, a proteção (*in dubio pro operario*), a simplicidade, a conciliação tutelada, a irrenunciabilidade<sup>23</sup>.

Em relação às provas, Pasco Cosmópolis aponta:

É fácil reparar como o empresário tem uma posição de vantagem na posse ou apresentação de todas elas. Vejamos:

– Os documentos estão em poder de quem? Os livros contábeis, os recibos e comprovantes, as instruções por escrito, os memorandos, todos os documentos com os registros do trabalho ou diretamente gerados pelo trabalho permanecem em poder da empresa. O trabalhador recebe apenas uma parte desses documentos e mantém uma parcela ainda menor deles – isso quando é bastante organizado e zeloso. O normal, o comum, o habitual é que mantenha apenas uns poucos documentos isolados, nem sempre úteis ou sequer pertinentes no âmbito de um eventual processo. Ao entrar em litígio, o trabalhador tem a

---

<sup>22</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 572.

<sup>23</sup>COQUEIJO COSTA, C. Principios característicos del derecho procesal del trabajo. *Derecho Laboral*, Montevideu, v. 23, n. 117, p. 149, 1980.

possibilidade de recorrer apenas à sua memória e ao pouco que pode extrair dessa documentação frágil que mantém consigo. O empregador, em contrapartida, tem posse de tudo; ao comparecer em juízo e contestar o processo, não só sabe o que tem em seu poder, como também o pouco que o trabalhador tem consigo; e assim sabe, desde o início, das suas próprias vantagens e das deficiências probatórias do trabalhador.— O depoimento pela parte do trabalhador quem presta? Indubitavelmente, o próprio trabalhador, que é, em geral, pessoa pouco versada em meandros judiciais, intimidada pelos formalismos e rituais que rodeiam os processos e também pelo nervosismo demonstrado por seu próprio comportamento. O depoimento pela parte do empregador, em contrapartida, quem presta? Em geral, um funcionário qualificado ou até mesmo um advogado com poder especial, ambos profissionais treinados e familiarizados com o assunto. Pode-se, então, caracterizar como iguais as aptidões das partes para confrontar a prova e as conclusões que podem ser tiradas dela?

Os testemunhos são dados, na maioria das vezes, por outros trabalhadores, sujeitos, como o próprio reclamante, ao empregador e a toda a carga subjetiva que essa situação traz consigo. Sendo assim, não são e dificilmente poderiam chegar a ser testemunhas livres e imparciais, haja vista o temor reverencial e ainda o risco de eventuais represálias.

— Os especialistas das partes não atuam *pro bono*, servindo legitimamente em troca de um honorário. A desigualdade econômica por si só faz com que o empregador esteja mais bem habilitado a contratar melhores especialistas que o trabalhador, já que, embora o fato de cobrar honorários mais altos não torna um profissional melhor que outro, a realidade mostra que os melhores são, em geral, aqueles que cobram mais caro.

– Finalmente, uma inspeção, onde haveria de ser realizada? Quase sempre no próprio local de trabalho, o qual, naturalmente, está em permanente posse do empregador e dificilmente é passível de ser acessado pelo trabalhador reclamante ou seu advogado, salvo durante o limitado tempo da diligência<sup>24</sup>.

Por sua vez, o desequilíbrio subjetivo se manifesta no distinto potencial que a intenção ou vontade das partes tem no conflito trabalhista. Enquanto o empregador tem liberdade plena para adotar qualquer tipo de decisão em relação ao conflito, a vontade do trabalhador, em contrapartida, está limitada às condições da relação de trabalho, enquanto ela está vigorando, e depois pelas restrições à liberdade derivadas da urgência das reclamações e sua natureza de demanda alimentar<sup>25</sup>.

Na área processual, Pasco Cosmópolis propôs a seguinte definição do princípio que Plá Rodríguez denomina “desigualdade compensatória”:

A ruptura deliberada da isonomia processual, a incitação de privilégios a favor da parte mais fraca da relação jurídico-processual que eliminem ou, pelo menos, atenuem o desequilíbrio entre as partes ao provocar desigualdades de sinal inverso<sup>26</sup>.

No art. 3º do Título Preliminar da Nova Lei Processual do Trabalho do Peru, Lei n. 29.497, estabeleceu-se que,

---

<sup>24</sup>PASCO COSMÓPOLIS, M. El principio protector en el proceso laboral. In: \_\_\_\_\_, *Estudios de procedimiento laboral en Iberoamérica: homenaje a Don Rafael Albuquerque*. República Dominicana: Jurídica Internacional, 2007, v. 1, p. 73-75.

<sup>25</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 572-573.

<sup>26</sup>PASCO COSMÓPOLIS, 2007, p. 75-76.

em todo processo trabalhista, os juízes devem evitar que a desigualdade entre as partes afete o desenvolvimento ou o resultado do processo, para cujo efeito procuram alcançar a igualdade real das partes, privilegiam a essência sobre a forma, interpretam os requisitos e pressupostos processuais no sentido favorável à continuidade do processo, observam o devido processo, a tutela jurisdicional e o princípio da razoabilidade<sup>27</sup>.

Esse caráter tutelar, na opinião de Plá Rodríguez, revela-se principalmente em dois aspectos: na prova e no relevamento do juiz em relação aos erros, contradições ou omissões da parte reclamante.

Em matéria probatória, a maior dificuldade do trabalhador para obter a prova de suas afirmações tem levado à aceitação de uma série de critérios ou procedimentos que podem ser resumidos em três: a) avaliação ampla ou benevolente quando se trata de determinar se o trabalhador cumpriu ou não sua obrigação probatória; b) redistribuição da prova, que, como lembra Plá Rodríguez, não chega a significar a inversão do ônus da prova, já que não pode ser aplicada sem uma norma expressa e se manifesta por meio do que a jurisprudência uruguaia chama de “princípio da disponibilidade da prova”, segundo o qual a parte que dispõe dos documentos nos quais consta a prova dos fatos controversos deve apresentá-los ao processo, e, se não o fizer, considera-se que os documentos dão razão à tese da contraparte; e c) atribuição de poderes inquisitórios ao juiz trabalhista em matéria probatória<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup>PERU. Lei n. 29.497, de 2010. Lei Processual do Trabalho. Disponível em: <<http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/29497.pdf>>. Acesso em: 20 jun.2013.

<sup>28</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 573-574.

Pasco Cosmópolis, por sua vez, enumera aquelas que, no seu entendimento, seriam as manifestações diretas ou processuais do princípio protetor: 1. início do processo de ofício; 2. privilégios processuais do trabalhador; 3. redistribuição do ônus da prova; 4. relatividade de certas provas; 5. ampliação dos poderes do juiz: processo quase inquisitório, em que se ressaltam o relevamento da reclamação, a sentença imediata, a faculdade de julgamento *ultra* e *extra petita* e em que também se incluem manifestações indiretas ou paraprocessuais do princípio protetor: a) as regras *pro operario* (*in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica); b) indisponibilidade de direito; c) outras normas de proteção<sup>29</sup>.

Em nosso meio, tanto Barbagelata<sup>30</sup> como Plá Rodríguez<sup>31</sup> admitem a aplicação da regra *em dubio pro operario* em matéria de valorização da prova, em casos de dúvida autêntica, para avaliar o alcance ou o significado de uma prova, mas não para suprir omissões.

Ackerman coloca nesses termos:

Na interpretação das normas trabalhistas, a regra *in dubio pro operario* não está destinada a compensar a carência, impossibilidade ou insuficiência de uma ação do trabalhador, mas sim a funcionar como último recurso para que o juiz possa se pronunciar e fazer justiça. As diferenças entre uma e outra situação são evidentes:

enquanto a dúvida na avaliação da prova não impede julgar, a dúvida na interpretação do Direito coloca o juiz em um impasse que impede a decisão judicial;— no segundo

<sup>29</sup>PASCO COSMÓPOLIS, 2007, p. 82-95.

<sup>30</sup>BARBAGELATA, 1980, p. 557-558.

<sup>31</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 52-53.

caso, há ambiguidade normativa; no primeiro, insuficiência probatória<sup>32</sup>.

No mesmo sentido se pronunciou Racciatti, para quem a aplicação da regra *in dubio pro operario* conta com respaldo no direito positivo no art. 1.39.2 do Código Geral do Processo, vinculado à avaliação das omissões ou deficiências da prova conforme as regras do livre convencimento motivado, o que coincide com a perspectiva de Plá Rodríguez, segundo o qual “a existência de dúvidas, dificuldades, deficiências ou omissões não pode equivaler à ausência de prova”.<sup>33</sup>

Não obstante isso, não se pode deixar de apontar que a recepção do princípio protetor ou de desigualdade compensatória no âmbito processual não é absolutamente pacífica, no sentido de que pode implicar o enfraquecimento do contraditório, que supõe uma dialética processual simétrica<sup>34</sup>, e também porque pode afetar a imparcialidade do juiz, que parece ser a essência da função judicial.

Para Pasco Cosmópolis, o conflito entre o princípio protetor, que provoca uma deliberada desigualdade compensatória, e o princípio do contraditório, que se sustenta na absoluta igualdade processual, é mais aparente que real. Não se trata de uma dicotomia excludente “igualdade x proteção”, mas, sim, de definir um conceito ou tomar uma posição acerca do que se considera igualdade<sup>35</sup>.

Este é o cerne do problema: se as partes do processo trabalhista não se encontram em pé de igualdade, o princípio de

---

<sup>32</sup>ACKERMAN, 2005, p. 62-63.

<sup>33</sup>RACCIATTI, 2004, p. 31.

<sup>34</sup>PASCO COSMÓPOLIS, 2007, p. 77.

<sup>35</sup>PASCO COSMÓPOLIS, 2007, p. 79.

equilíbrio deve compensar essas desigualdades, equiparando a posição dos litigantes através da criação e aplicação de regras e soluções diversas para uns e outros, tratando desigualmente os desiguais; não outro é o alcance do princípio de isonomia aristotélico acolhido pela nossa Constituição<sup>36</sup>.

A doutrina espanhola resolve a tensão entre igualdade processual e desigualdade substantiva afirmando a ideia do equilíbrio processual: Baylos Grau, Cruz Villalón e Fernández apontam que,

em todo processo trabalhista, existe uma tensão entre o respeito à igualdade das partes como garantia do direito à defesa no processo e a alternância de regras processuais justamente com vistas a causar a igualdade material entre as partes. Com fundamento na proibição de não proteção [...], a resolução dessas tendências se resume na ideia de equilíbrio processual a que se refere o art. 75.1 do LPT, pelo qual os órgãos judiciais devem velar de ofício<sup>37</sup>.

Em relação à imparcialidade pessoal e funcional do juiz, Russomano tratou do tema de forma desvelada:

O juiz é imparcial, mas a lei que ele aplica é parcial como todas as leis de proteção.

---

<sup>36</sup>O art. 8 da Constituição Uruguaia, ao consagrar o princípio de igualdade, estabelece: “Todas as pessoas são iguais perante a Lei, não se reconhecendo outra distinção entre elas que não seja aquela entre os seus talentos ou virtudes.” [Cf. URUGUAI. Constitución (1966). *Constitución de la República Oriental del Uruguay*, 1966. Disponível em: <<http://www.unhcr.org/refworld/docid/3dbea5557.html>>. Acesso em: 20 jun. 2013]

<sup>37</sup>BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J.; FERNÁNDEZ, M. F. *Instituciones de derecho procesal laboral*. Madri: Trotta, 1991 *apud* RACCIATTI, O. Trascendencia procesal de los principios del derecho del trabajo. *Derecho Laboral*, Montevideu, n. 196, 1999.

A imparcialidade pessoal e funcional do magistrado não está prejudicada pelo fato de que deve aplicar uma lei parcial. O juiz recebe a ação, instrui a demanda e a estuda com absoluto espírito de imparcialidade. O caráter protetor da lei trabalhista material enquanto isso se projeta sobre o procedimento e inspira o critério hermenêutico adotado pelo juiz, não só ao formular a sentença, mas também ao conduzir o processo.

A interpretação da lei e da prova deve obedecer, portanto, a critérios peculiares à natureza e às finalidades do Direito do Trabalho. Dessa maneira, o juiz, durante o processo e na hora de dar a decisão final, comporta-se de maneira distinta daquela de um juiz civil em situações similares: o juiz do trabalho encara as partes da relação processual frente a frente para identificá-las e conhecê-las, já que, em função desse conhecimento e identificação, ele aplicará uma lei que substancialmente se justifica pela desigualdade social entre os contratantes.

Aqui – como já escrito anteriormente – o Direito Processual do Trabalho se baseia no contexto do Direito do Trabalho, porque, ao contrário do que ocorre sob a lei física dos líquidos, no mundo jurídico, o continente se ajusta à forma do conteúdo<sup>38</sup>.

Todavia, compartilhamos com Plá Rodríguez a perspectiva de que a chave para solução desse problema pode ser encontrada em outro dos princípios do processo trabalhista, como é a busca da verdade real, que exige e assegura a imparcialidade do juiz<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup>RUSSOMANO, M. V. Direito processual do trabalho. São Paulo: LTr, 1977. p. 43 *apud* PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 576.

<sup>39</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 577.

## 2.2 O princípio da busca da verdade real

É consensual na doutrina trabalhista que o princípio da busca da verdade material ou real é ou um princípio processual próprio do Direito do Trabalho, ou uma projeção de seus princípios substantivos, ou a faceta processual do princípio de primazia da realidade<sup>40</sup>.

Independentemente do que seja, o princípio da busca da verdade real, diante do que se poderia denominar a verdade formal derivada de documentos, de informes e das formalidades, vela para que seja alcançada a “verdade verdadeira” no processo e que se consiga identificar o que ocorreu efetivamente na realidade muito além das formas.

É por isso que se fala da verdade real. Como afirma Plá Rodríguez, esta última palavra conjuga duas ideias: a de realidade e a de autenticidade<sup>41</sup>.

Para Pasço Cosmópolis, esse princípio que se denomina de veracidade, é o primeiro dos princípios do direito processual trabalhista e consiste na necessidade de que no processo trabalhista prevaleça a essência sobre a forma, que se dê primazia absoluta à verdade real sobre a verdade aparente ou formal.<sup>42</sup>

É a denominação que também é utilizada no art. 1º da Nova Lei Processual do Trabalho do Peru, Lei n. 29.497, para fazer referência a esse princípio.

<sup>40</sup>BEÑARÁN BURASTERO, P. Principio de búsqueda de la verdad material. In: AAVV, 2005, p. 124.

<sup>41</sup>BEÑARÁN BURASTERO, 2005, p. 577.

<sup>42</sup>PASCO COSMÓPOLIS, M. Los principios del derecho procesal del trabajo. Trabalho apresentado na reunião plenária da Academia Ibero-Americana de Direito do Trabalho e da Seguridad Social, realizada na Cidade do México em outubro de 1990 *apud* PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 577.

Proto Pisani, por sua vez, aponta que a busca da verdade material implica procurar a justa composição do litígio, e não a mera paz jurídica.<sup>43</sup>

No Uruguai, Nicolielo difundiu a expressão “a verdade da vida” para fazer menção à necessidade de buscar a verdade real ou verdadeira<sup>44</sup>.

Sarthou, por sua vez, destaca que

o princípio de inquisitorialidade surge como resposta ou remédio previsto pela ciência jurídica do processo para garantir o processo-verdade, mediante a restituição do equilíbrio violado entre as partes e a busca da verdade real oculta por detrás do conflito<sup>45</sup>.

Pérez Amorós recentemente afirmou que

a justiça efetiva e real há de ser mais do que simplesmente rápida, há de ser segura pelo domínio do princípio da veracidade que deve reger em matéria trabalhista dupla exigência de todo o processo trabalhista, o qual, segundo nosso entendimento, tem maior projeção na fase probatória do procedimento trabalhista<sup>46</sup>.

Assim entendido, o princípio da busca da verdade real não somente se converte no objetivo final do processo trabalhista, como também permite revelar o verdadeiro escopo do princípio

---

<sup>43</sup>PROTO PISANI, A. Problemi di rito speciale del lavoro. In: \_\_\_\_\_. *Nuovi studi di diritto processuale del lavoro*. Milão: Franco Agneli, 1992, p. 239 *apud* RACCIATTI, 2005, p. 32.

<sup>44</sup>NICOLIELLO, N. Apuntes para un posible derecho procesal del trabajo uruguayo. Montevideu, 1967, p. 11 *et seq.*

<sup>45</sup>SARTHOU, H. Las facultades judiciales inquisitivas en el proceso laboral uruguayo: leyes 14.188 y 14.848. *Derecho Laboral*, v. 22, n. 113, p. 104, 1979.

<sup>46</sup>PÉREZ AMORÓS, 2010, p. 24.

da desigualdade compensatória na matéria processual: o objetivo do tratamento desigual das partes no processo trabalhista não é privilegiar o trabalhador para que a sentença final o favoreça, mas, sim, para se chegar à verdade.

Uma vez alcançada a verdade, o juiz estará em condições de aplicar o direito substantivo, e essa decisão assim concebida não somente trará maiores garantias às partes, como também será intrinsecamente justa.

### **2.3 O princípio da indisponibilidade das normas materiais**

Para Barbagelata, o que verdadeiramente caracteriza e define o processo trabalhista

é a irrenunciabilidade dos direitos que constituem a ordem pública social. Dessa irrenunciabilidade deriva uma indisponibilidade processual, que situa o processo trabalhista em bases totalmente diferentes daquelas do processo civil. Em outras palavras, o processo civil e o processo trabalhista podem ser aproximados cada vez mais sob o ponto de vista do empenho na busca da verdade ou em função da racionalidade, realismo, economia e até celeridade, os quais também regem o processo civil moderno, mas, como já observaram muito claramente alguns processualistas oriundos da área civil, é aprofundando em torno da indisponibilidade que surgem elementos de diferenciações irreduzíveis.

Toda a questão da prova, desde a quem compete o ônus, passando pelos meios e sua atualização, até a avaliação da prova que foi produzida, deve ser pois reexaminada em função dessa circunstância. E cabe notar que as disposições constitucionais em quase todos os países da Ibero-América excluem os temores de inconstitucionalidade de um tratamento diferencial no processo, que motivaram inclusive

interpretações restritas de textos aparentemente muito avançados como a Lei italiana n. 533 de 1973<sup>47</sup>.

Consoante Pasco Cosmópolis,

os termos indisponibilidade e irrenunciabilidade são claramente afins, quase sinônimos, embora se possa estabelecer uma diferença sutil entre eles. Na realidade, indisponibilidade é um conceito mais amplo, que guarda com o conceito de irrenunciabilidade uma relação de gênero-espécie. [...] Se a lei dispõe a irrenunciabilidade de direitos, não necessariamente exclui a indisponibilidade deles, mas apenas daqueles atos de disposição que impliquem uma renúncia. De forma inversa, se a lei consagrasse a indisponibilidade, implicaria em todos os casos a proibição da renúncia<sup>48</sup>.

No processo, existem institutos cuja validade, no caso dos direitos trabalhistas, podem colidir com a indisponibilidade dos direitos substanciais ou com a ordem pública trabalhista<sup>49</sup>, como é o caso da transação, da conciliação, da desistência, do abandono ou supressão de instância e da preclusão, que merecem atenção e desenvolvimento especial que não é possível neste caso.

### 3 OS PRINCÍPIOS EXPRESSOS NO CAPÍTULO I DA LEI N. 18.572

O art. 1º da Lei n. 18.572 estabelece que “[o]s processos trabalhistas se ajustarão aos princípios da oralidade, celeridade,

<sup>47</sup>BARBAGELATA, 1980, p. 560.

<sup>48</sup>PASCO COSMÓPOLIS, M. En torno al principio de irrenunciabilidad. In: \_\_\_\_\_, 2005, p. 73-74.

<sup>49</sup>Sobre essas questões, cf. GARMENDIA, M. *Orden público y derecho del trabajo*. Montividéu: FCU, 2001.

gratuidade, imediatidade, concentração, publicidade, boa-fé e efetividade da tutela dos direitos substanciais”<sup>50</sup>.

Estritamente falando, trata-se de características típicas ou peculiaridades que a lei uruguaia e um grande número de estudiosos adotaram como princípios, sem observar, como bem afirma Pasço Cosmópolis, “que são efeito e não causa”<sup>51</sup>.

Na mesma linha, Barreto aponta que, na realidade, “os princípios do art. 1º da lei seriam uma espécie de ‘regras’ ou desenvolvimentos desse verdadeiro *metaprincípio* protetor, inspirador e orientador dos demais, operando como norma fundamental situada acima do ordenamento.”<sup>52</sup>

Tais peculiaridades, a essa altura, não podem ser consideradas especiais ou próprias do processo trabalhista, embora muitas delas sejam produtos desse processo e, nesse âmbito, tenham uma atuação mais profunda e essencialmente efetiva, como alega Mascaro Nascimento<sup>53</sup>.

Trata-se de regras gerais ou comuns a outros tipos de processos, a ponto de aparecerem acolhidas também como princípios orientadores do processo civil regulado no Código Geral do Processo<sup>54</sup>.

A consideração dos “princípios” consagrados no art. 1º como regras ou peculiaridades dos processos trabalhistas previstos na

<sup>50</sup>Cf. URUGUAI, 2001.

<sup>51</sup>PASCO COSMÓPOLIS, 2007, p. 95.

<sup>52</sup>BARRETO GHIONE, 2010, p. 76.

<sup>53</sup>NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito processual do trabalho*, 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 58 *apud* RACCIATTI, O. Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo. In: AAVV, 2005, p. 21-22.

<sup>54</sup>A enunciação de princípios do art. 1º não é distinta daquela contida no Código Geral do Processo, salvo pelo fato de que nesse caso não se reconheceu o princípio da igualdade e se elevou à categoria de princípio a efetividade da tutela dos direitos substanciais que no processo comum constituía um critério de interpretação para o juiz.

norma não somente não exclui os princípios próprios do direito processual do trabalho como os que temos apontado, por tratar-se de uma enunciação aberta baseada nos dispositivos dos arts. 30 e 31, mas também impõe, em todo caso, que essas regras ou peculiaridades devem ser empregadas, observadas e estar a serviço daqueles princípios essenciais e especiais do processo trabalhista.

Em outros termos, a oralidade, a celeridade, a gratuidade, a imediatidade, a concentração, a publicidade e a boa-fé não constituem fins ou objetivos em si mesmos, mas, sim, meios ou ferramentas funcionais da desigualdade compensatória, da busca da verdade real e da indisponibilidade dos direitos substanciais.

Por conseguinte, quando determinadas soluções do procedimento, embora inspiradas nas regras ou peculiaridades enunciadas no art. 1º, contradizerem ou questionarem algum dos princípios essenciais do processo, deverá ser dada prioridade a esses últimos.

#### **4 AS SOLUÇÕES DA LEI N. 18.572 E OS PRINCÍPIOS DO PROCESSO TRABALHISTA**

Inicialmente, convém tecer algumas considerações sobre a finalidade perseguida pela Lei em relação aos tipos de processo que consagra e particularmente ao regime da prova, a fim de permitir uma adequada avaliação das distintas soluções que ela propicia em relação aos princípios do processo trabalhista.

Não pode existir controvérsia e, de fato não há, acerca de que a abreviação dos processos e, em particular, dos processos trabalhistas representa um imperativo para se obter a efetiva tutela dos direitos substanciais do trabalhador. Sob essa perspectiva, tem-se como plenamente aceitável a finalidade perseguida pelo legislador – que ficou refletida no próprio título da Lei com a

que foi distinguida no Parlamento: “Abreviação dos processos trabalhistas”.

Pelo contrário, muito já se discutiu e se continuará discutindo sobre as causas das demoras e a forma ou os remédios para se alcançar o objetivo de abreviar a duração dos processos; é nesse ponto que aparecem discrepâncias e se misturam aspectos ideológicos, técnico-jurídicos, práticos e até acadêmicos.

Evitando digressões sobre essas questões que excederiam o propósito deste trabalho, cabe mencionar um fenômeno característico do Direito do Trabalho latino-americano e que Rosenbaum trouxe ao debate em relação a esse tema: a acentuada lacuna que se verifica entre direito e realidade na seara prática:

Uma coisa é o que proclamam os códigos e as leis, detalhadas e minuciosas na conformação de uma verdadeira engenharia processual para cumprir as funções de justiça em matéria trabalhista, consagrando em seus textos princípios tão transcendentales como o impulso de ofício da lide, da oralidade, da abreviação dos prazos ou da amplitude da prova.

Outra observação muito distinta é a que se constata na vida diária, em que por décadas se verificaram – inclusive apesar do esforço da magistratura do trabalho – numerosos empecilhos que obscurecem a prática forense<sup>55</sup>.

Reconhecendo-se que a demora dos processos trabalhista é multicausal, tudo indica que dificilmente o remédio possa ser único ou monovalente, haja vista a quantidade de razões e circunstâncias que originam ou explicam essas demoras.

---

<sup>55</sup>ROSENBAUM, J. La recreación de un proceso laboral autónomo. *Derecho Laboral*, Montevideu, v. 52, n. 236, p. 770, 2009.

Para alcançar a referida finalidade, o legislador parece ter recorrido quase que exclusivamente ao postulado de que a abreviação dos prazos, que evidentemente constitui um fator importante, consiste n“a” solução para se obter a celeridade dos processos, sem suficientemente considerar as demais causas das demoras, tampouco algumas consequências que essa restrição pode representar para as garantias dos justiciáveis.

Nem sempre a demora advém dos prazos que as partes e o Tribunal têm para desenvolver os atos e as instâncias judiciais, e é por isso que em alguns casos a limitação excessiva dos prazos não necessariamente resulta na abreviação dos julgamentos, podendo até mesmo comprometer desnecessariamente o devido contraditório ou a capacidade de produção da prova.

Por outro lado, tanto a doutrina trabalhista<sup>56</sup> como a processualista<sup>57</sup> concordam que o princípio dispositivo se encontra implícito em ambas as estruturas processuais da Lei n. 18.572, entendendo também que ele surge com a consagração expressa no art. 1º dos poderes inquisitórios do Tribunal<sup>58</sup>.

O princípio dispositivo compreende a iniciativa de parte, a disposição dos direitos do processo com a limitação que impõe a natureza do direito substantivo, a sujeição do processo aos fatos invocados pelas partes que inclui o ônus de contradição que se

<sup>56</sup>FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 52, n. p. 787, 236, 2009, e ROSSI ALBERTI, R. Primer lectura de la ley n. 18.572 sobre abreviación del los procesos laborales. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 52, n. 235, p. 453, 2009.

<sup>57</sup>VARELA MÉNDEZ, E. J. Principios aplicables a los procesos laborales. In: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral*. Montevideo: FCU, 2010. p. 71, e SIMÓN, L. M. Régimen de los plazos y potestades de instrucción del tribunal y procedimiento probatorio en la ley n. 18.572. In: AAVV, 2010, p. 122, KLETT, S. Proceso ordinario. In: AAVV, 2010, p. 160.

<sup>58</sup>Cf. ROSSI ALBERTI, 2009, e SIMÓN, 2010.

deduz do art. 9º e a congruência no sentido de que o limite da direção judicial se encontre no pretendido, salvo nos casos em que a lei habilita o excesso, sem prejuízo da iniciativa probatória do Tribunal limitada ao marco dos fatos fornecido pelas partes e da direção do processo que também lhe compete<sup>59</sup>.

Por fim, cabe mencionar que o legislador não entrou no mérito da regulação dos aspectos vinculados ao *onus probandi* – por exemplo, a quem compete o ônus de provar determinados fatos – nem estabeleceu presunções de qualquer espécie, como talvez se poderia ter estabelecido em razão do princípio de desigualdade compensatória, e isso sem prejuízo à regra do devido contraditório.<sup>60</sup>

A constatação anterior permite considerar o valor de tal silêncio, a fim de determinar se as novas disposições modificaram as regras do jogo nessa matéria ou se mantêm as que já vinham sendo aplicadas até o momento, basicamente provenientes do processo comum.

Nesse sentido, Barreto, baseando-se no *metaprincípio* protetor, esboça ao menos três consequências processuais vinculadas à prova:

<sup>59</sup>ROSSI ALBERTI, 2009, p. 453.

<sup>60</sup>Não é o caso da Nova Lei Processual Trabalhista do Peru, Lei n. 29.497, em que se estabeleceram várias presunções legais: Art. 23.2: “Provada a prestação pessoal de serviços, presume-se a existência de vínculo laboral a prazo indeterminado, salvo prova em contrário”. Art. 23.5: “Naqueles casos em que da demanda e da prova carreada apareçam indícios que permitam presumir a existência do fato lesivo alegado, o juiz deve dá-lo por certo, a não ser que o demandado tenha apresentado elementos suficientes para demonstrar que existe justificativa objetiva e razoável das medidas adotadas e da sua proporcionalidade”. Art. 29: “O juiz pode tirar conclusões contra os interesses das partes atendendo a sua conduta assumida no processo. Isso é particularmente relevante quando a atividade probatória é obstaculizada por uma das partes.” (Cf. PERU, 2009.)

a) a interpretação das normas sobre prova deveria ser feita no marco do conceito de ônus probatórios dinâmicos, segundo o qual se impõe o ônus da prova àquela das partes que se encontra em melhores condições de produzi-la;

b) porém, como já se adiantou, é possível ensaiar uma interpretação mais profunda das soluções processuais trabalhistas da Lei n. 18.572. Em concreto, os ônus processuais podem ser regidos por um critério ainda mais rigoroso para o empregador, ciente de que, na ausência de norma precisa sobre o ônus da prova, o art. 31 prescreve a integração com ‘disposições especiais em matéria trabalhista’. Essas disposições processuais do direito trabalhista são as previstas no art. 2º da Lei n. 17.940, no art. 6º da Lei n. 18.251, no art. 10º da Lei n. 12.597 e no art. 2º da Lei n. 13.556. Todos estabelecem um ônus mais pesado para o empregador e essa deveria ser a fonte normativa que integra o vazio presente na Lei n. 18.572 em matéria probatória;

c) por último, o exercício das faculdades inquisitórias dispostas pelo art. 1º da lei tem um alcance maior que o previsto no art. 137 do CGP, já que nada impede que o juiz disponha de prova não oferecida e inclusive traga ao processo ‘fatos novos’ dentro da lida. Em particular, há de se observar a força semântica que tem o termo ‘averiguar’ estampado no art. 1º e que, de acordo com o dicionário da Real Academia Espanhola, significa ‘inquirir a verdade até descobri-la’<sup>61</sup>.

Pode-se compartilhar da opinião de Barreto em relação à ideia de que a interpretação das normas sobre prova deveria ser feita no marco do conceito de ônus processuais dinâmicos, caminho pelo

---

<sup>61</sup>BARRETO GHIONE, 2010, p. 76-77. Acepção semelhante pode ser encontrada em português. De acordo com o Michaelis, “averiguar” significa “examinar com cuidado; indagar; inquirir” (NT). (Cf. AVERIGUAR. In: *Dicionários Michaelis*: on line. Disponível em: <michaelis.uol.com.br/>. Acesso em: 20 jun. 2013.)

qual transita atualmente grande parte da jurisprudência uruguaia e que constitui uma ferramenta fundamental do princípio de desigualdade compensatória.

No entanto, não se pode conceber a possibilidade de que o Tribunal incorpore fatos novos, em reconhecimento de que os poderes de averiguar ou complementar a prova dos fatos refere-se aos fatos “objeto de controvérsia” e, no marco de um processo dispositivo, são as partes que se controvertem<sup>62</sup>.

Não obstante, embora o juiz não possa introduzir fatos novos no sentido de que essa inovação provoca a modificação do objeto da controvérsia e com isso eventual modificação da petição original, ele, com base no princípio de busca da verdade, poderia indagar ou averiguar sobre outros fatos que, ainda que não invocados pelas partes, podem explicar ou lançar luz sobre os fatos disputados por elas. Nesse sentido, deverá tratar-se de fatos que tiveram relação direta e cujo conhecimento se mostre imprescindível para avaliar adequadamente os fatos controversos.

Tampouco se pode aceitar a possibilidade de integrar o vazio existente em matéria de ônus probatórios, criando presunções ou modificando o ônus da prova via integração com outras disposições especiais em matéria trabalhista, e isso com base em dois fundamentos, quais sejam:

– De um lado, porque a doutrina tem consensuado que, para inverter o ônus da prova ou estabelecer presunções, é necessário texto expresso. Nesse sentido, Wilson de Souza Campos Batalha aponta que as inversões do *onus probandi* devem ser consagradas por meio de presunções, *juris tantum* ou *hominis*, sem que isso implique alterar o equilíbrio das partes no contraditório.<sup>63</sup>

<sup>62</sup>SIMÓN, 2010, p. 122.

<sup>63</sup>BATAHLA, W. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1985. p. 16 *apud* PASCO COSMÓPOLIS, 2007, p. 77.

Pasço Cosmópolis ensina que existem duas maneiras de se consagrar a reversão probatória:

expressa, quando as normas legalmente assim o determinam, como é o caso da lei peruana, que aponta que o trabalhador só está obrigado a demonstrar sua condição como tal e, tendo assim procedido, é função do empregador provar que a obrigação não existe ou que já tenha sido cumprida; ou oblíqua, quando o ordenamento consagra determinadas presunções *juris tantum* a favor do trabalhador, as quais o empregador precisa desconstruir, como é o caso da lei colombiana e da lei panamenha<sup>64</sup>.

Por sua vez, Ackerman entende que, embora o trabalhador não tenha o ônus de prover ao juiz uma norma de interpretação unívoca,

isso não impede que, para a comprovação de algumas circunstâncias fatuais e como consequência de uma decisão de política legislativa, em certos casos se atenua o ônus da prova do trabalhador por meio de presunções legais e se transfira assim ao empregador o dever de provar certos fatos<sup>65</sup>.

Em nosso meio, Plá Rodríguez, ao apontar que a redistribuição da prova não chega a significar a inversão do ônus probatório, afirma que essa “não pode ser aplicada sem uma norma expressa”.<sup>66</sup>

– Por outro lado, porque a integração que se propõe pode levar à existência de presunções com pesos, contornos e definições diversos em razão das inevitáveis diferenças de opinião dos magistrados, com o agravante de que para fins da integração se

---

<sup>64</sup>PASCO COSMÓPOLIS, 2007, p. 84.

<sup>65</sup>ACKERMAN, 2005, p. 63.

<sup>66</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, 1992, p. 573.

proponham normas especiais do mais diverso alcance. Algumas dessas normas, inclusive, deixam em dúvida se de fato consagram a hipótese de inversão do ônus da prova, como é caso do art. 10 da Lei n. 12.597, no qual se estabelece que corresponde ao empregador que demite por justa causa provar o mau comportamento notório, o que é feito em conformidade com o critério de que a cada parte corresponde provar os fatos que invoca<sup>67</sup>.

Em nossa opinião, embora de acordo com o princípio da desigualdade compensatória, o legislador perfeitamente pode estabelecer presunções a favor do trabalhador, e isso não significa comprometimento da regra do devido contraditório; o silêncio nessa matéria não pode permitir a criação de presunções via integrativa, sendo possível para esses casos exigir a existência de texto expresso.

Como corolário, pode-se estabelecer que a opção do legislador de não entrar no mérito da regulação da prova determina que nessa matéria rejam as regras gerais, desde o ônus de acompanhar a prova com a demanda e a contestação até o ônus do demandante e do demandado de provar os fatos que cada parte invoca<sup>68</sup>.

#### **4.1 Processo trabalhista ordinário e processo trabalhista de pequenas causas**

A lei regula de forma diferente dois tipos de procedimentos em razão da importância reclamada: as ações inferiores a 81.000,00

<sup>67</sup>Cf. URUGUAI. Ley n. 12.597. Indemnizaciones por despido. Se establece un regimen para graduar las compensaciones que corresponden a los trabajadores a jornal o a destajo y al personal de servicio doméstico. *Diário Oficial*, 30 dez. 1958. Disponível em: <[www.parlamento.gub.uy/leyes/ley12597.htm](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley12597.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2013.

<sup>68</sup>FERNÁNDEZ BRIGNONI, 2009, p. 788.

pesos uruguaios devem<sup>69</sup> tramitar pelo procedimento de pequenas causas, enquanto as ações superiores a essa cifra devem entrar pelo processo ordinário.

O processo de pequenas causas apresenta prazos mais curtos e rápidos para exposição das posições das partes e produção da prova e basicamente consiste em um processo em única instância, em que não é admissível a revisão da sentença definitiva por qualquer dos litigantes<sup>70</sup>.

Como afirma Garmendia, com a criação do processo de pequenas causas,

privilegiou-se a conclusão mais rápida do litígio sobre qualquer outro valor em jogo nos processos judiciais. As suscetibilidades que desperta uma opção dessa natureza não fazem distinção entre potenciais autores ou demandados (em princípio, trabalhadores ou empregadores, respectivamente), pois de antemão não se pode prever que parte

---

<sup>69</sup>Considerando a cotação de 0,1078 reais por peso uruguaio, R\$ 81.000,00 pesos uruguaios equivalem a R\$ 8.731, 8º reais. Data da cotação utilizada: 28 jun. 2012. (Cf. BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Conversão de moedas*. Disponível em: <<http://www4.bcb.gov.br/pec/conversao/conversao.asp>> Acesso em: 28 jun. 2013.

<sup>70</sup>Atualmente existe um debate no Uruguai sobre a constitucionalidade das normas que disciplinam o processo de pequenas causas: a favor, cf. os trabalhos de ERMIDA URIARTE, O. La constitucionalidad de los nuevos procesos laborales autónomos (Ley n. 18.572). *Revista Cadê: doctrina & jurisprudencia*, Montevideo, v. 6, p. 5 *et seq.* 2010; FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. La constitucionalidad de la ley procesal laboral n. 18.572. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 53, n. 237, p. 31 *et seq.*, 2010; contra cf.: GUERRA, W. Nuevo proceso laboral: fundabilidad y su constitucionalidad y convencionalidad. In: AAVV, 2010, p. 23 *et seq.*; PEREIRA CAMPOS, S. Depósito para apelar y proceso de menor cuantía: dos inconstitucionalidades del nuevo proceso laboral. *Revista Cadê: doctrina & jurisprudencia*, v. 7, p. 63 *et seq.*, jun. 2010. Até o momento, não existem pronunciamentos da Suprema Corte de Justiça sobre as diversas arguições de inconstitucionalidade relativas a essa parte da Lei.

do processo (autora ou demandada) poderá ser afetada por não ter acesso a uma instância de revisão<sup>71</sup>.

Uma das possibilidades, então, é que a sentença do processo de pequena causa recuse a demanda e, nesse caso, o trabalhador não terá a alternativa ou garantia de que a sentença seja revista em outra instância.

A utilização do critério de pequena causa, embora tenha como objetivo principal a maior celeridade na resolução das lides, envolve um dilema difícil de resolver, pois o próprio conceito depende da perspectiva adotada para analisá-lo: pequena causa para quem? Para o Estado ou para o sistema judicial? Para o trabalhador? Para o empregador? Certamente as respostas em todos os casos são distintas: evidentemente, para o Estado ou para o sistema judicial, matérias que giram em torno de R\$ 8.700,00 constituem pequenas causas que podem justificar a adoção do menor aparato judicial possível; em contrapartida, para o trabalhador, sua causa nunca vai ser “pequena”, mas, sim, da “maior e fundamental importância”, haja vista que, na maioria dos casos, o montante reclamado é tudo o que tem para a sua própria subsistência e a de sua família. Para o empregador, não existe uma resposta única: pode-se tratar de matérias envolvendo causa menor, mediana ou máxima, dependendo da sua condição (grande, média, pequena ou microempresa, empregadores de serviços domésticos, etc.).

Em nosso caso, o problema se vê agravado pelo montante utilizado para delimitar o que é pequena causa, que supera quase em 40% o valor adotado imediatamente depois no direito comparado, que é o caso da Espanha; expresso em salários mínimos, o montante adotado na lei uruguaia equivale a 18 salários mínimos nacionais, aproximadamente 39 vezes Bases de

---

<sup>71</sup>GARMENDIA ARIGÓN, M. Notas sobre el proceso laboral de menor cuantía. *Tribuna del Abogado*, Montevideu, n. 167, p. 24, mar./maio 2010.

Prestações e Contribuições<sup>72</sup>, e mais oito vezes a receita salarial real média do país, de 9.894,00 pesos uruguaios (maio de 2010), segundo dados do Instituto Nacional de Estatísticas.

A natural redução de garantias que supõe um processo em única instância para as partes e em particular para o trabalhador deveria se limitar àqueles casos em que fique evidente que não se justifica verdadeiramente a dupla instância e para isso deveria ser estabelecido um limite duplo: por um lado, o montante da matéria, que deveria ser reduzido substantivamente<sup>73</sup>, e, por outro, limitando as rubricas objeto da reivindicação, deixando para o processo ordinário aquelas questões que podem ser mais complexas.

Se, como afirma Hugo Fernández, o limite para o processo de pequena causa se baseou em dados estatísticos confiáveis dos levantamentos da Suprema Corte de Justiça que indicavam que aproximadamente 30% dos trâmites trabalhistas se limitavam à cobrança de créditos de escasso valor econômico a que o trabalhador egresso tem direito, sendo “o conteúdo característico desses trâmites a reivindicação de licença não gozada e indenização por dispensa”, o processo de pequena causa poderia se limitar a essas rubricas, que, como bem aponta o referido autor, correspondem a créditos tarifados na lei trabalhista material que se substanciam com a prova de um ou dois aspectos factuais, cuja busca não oferece maiores dificuldades, o que justificaria tramitá-los pela estrutura processual de instância única<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup>GARMENDIA ARIGÓN, 2010, p. 21. Termo criado, em 2004, para substituir as referências ao salário mínimo nacional. (Cf.: COLÉGIO de Abogados del Uruguay. Disponível em: <<http://www.colegiodeabogados.org/cau/extendida.php?noticia=17&sid=>>>. Acesso em: 13 jul. 2012)

<sup>73</sup>Juntamente, poder-se-ia aproveitar o ensejo para estabelecer com toda clareza os critérios para sua determinação, os quais a lei não aborda. (Cf. GARMENDIA ARIGÓN, 2010, p. 24)

<sup>74</sup>FERNÁNDEZ BRIGNONI, 2010, p. 48-49.

Dessa forma, uma vez deduzida uma pretensão para a cobrança de licença não gozada e a indenização por dispensa, supostamente não pagas pelo empregador ao trabalhador egresso, a prova se limitaria a mostrar se as importâncias correspondentes foram ou não pagas, prova que, em virtude do princípio de disponibilidade do meio probatório, incumbe ao empregador, o qual deverá apresentar a documentação correspondente, sem prejuízo da utilização de outros meios probatórios para elucidar outras questões fáticas, como a data de início da relação trabalhista ou a razão da finalização do vínculo.

## 4.2 Caráter peremptório e improrrogável dos prazos processuais

O art. 26 da Lei n. 18.572 estabelece que “[t]odos os prazos previstos na presente lei são peremptórios e improrrogáveis”<sup>75</sup>.

Essa disposição, que tem como finalidades a celeridade e o impulso de ofício das atuações judiciais, aplica-se tanto aos prazos de que dispõem as partes como aos prazos estabelecidos para o próprio Tribunal<sup>76</sup>, o que acarreta uma série de problemas no campo da prova e das atuações judiciais – problemas que podem acabar afetando os princípios do processo trabalhista.

Entretanto, entendemos que, embora o caráter improrrogável possa implicar que o Tribunal não está autorizado a conceder prorrogação solicitada unicamente por uma das partes, nada impediria que as partes, de comum acordo e de forma expressa, pudessem suspender o curso dos prazos de modo prévio ou durante

<sup>75</sup>Cf. URUGUAI, 2009.

<sup>76</sup>No regime do Código Geral do Processo, a peremptoriedade somente atinge os prazos estabelecidos para as partes (art. 92). (Cf. URUGUAI. *Ley 15.982*. Se aprueba el Código General del Proceso. Disponível em: <[http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Uruguay/L15982\\_s.asp](http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Uruguay/L15982_s.asp)>. Acesso em: 20 jun. 2013.

seu desenvolvimento, pelo tempo que estimassem conveniente por aplicação do art. 92 do Código Geral do Processo<sup>77</sup>, desde que, sendo a prorrogação solicitada ou aceita pelo autor, se subentenda que ela ocorre em seu benefício.

#### **4.2.1 A prova**

Em matéria probatória, o legislador não atentou que, apesar das modificações implementadas, os novos processos continuam sendo regidos pelo princípio dispositivo e que continua cabendo a cada parte a prova de suas alegações. Sob essa perspectiva, a limitação e a peremptoriedade das oportunidades processuais para produção da prova acabam afetando o trabalhador, que tem as maiores dificuldades nessa área, e não necessariamente o empregador, que é quem dispõe, ou deve dispor, da maioria dos meios de prova válidos; sob essa premissa, é mister analisar esse ponto, devendo-se procurar um equilíbrio adequado entre a celeridade, a busca da verdade real e a tutela efetiva dos direitos substanciais.

Por um lado, Simón aponta que não se previu

o que acontece se, apesar de um desempenho correto do Tribunal e da efetiva colaboração das partes, não é possível apresentar toda a instrução probatória na audiência única de qualquer processo, sem responsabilidade para os litigantes ou para o Tribunal, pelo simples descumprimento de um terceiro ao responder a um informe ou notificação, meio probatório que pode ser de vital importância para a decisão da lide. Cabe nesse caso prescindir do meio probatório e conformar-se com uma tarefa de conhecimento superficial e formalista ou tentar obter tal prova em sessão de prorrogação estabelecida em conformidade com os

---

<sup>77</sup>Cf. ROSSI ALBERTI, 2009, p. 469.

parâmetros de continuidade e contiguidade das audiências? Seria lícito prorrogar uma audiência por essa ou outras razões que podem ser legítimas? A não prorrogação beneficiaria as partes e a Justiça?<sup>78</sup>

Basta pensar apenas em um julgamento em que o trabalhador deva provar a realização de horas extras, ou o trabalho em período de descanso, ou qualquer outra circunstância que requeira prova testemunhal: o que acontece se as testemunhas, embora citadas de forma devida pelo Tribunal, não comparecem à audiência única? Seria possível solicitar a condução pela força coercitiva (a única solução prevista no ordenamento jurídico, já que toda a instrução deveria ocorrer na mesma audiência, o que se mostra impossível)?

Por sua vez, o art. 1º da Lei concede ao Tribunal poderes para averiguar ou complementar a prova dos fatos objeto de controvérsia, ficando investido, para tais fins, de todas as faculdades inquisitórias previstas para o sistema processual penal, uma das ferramentas básicas e unanimemente reconhecidas do princípio de busca da verdade real.

É dispensável dizer que, exceto nos casos em que as partes tenham omitido meios de prova fundamentais em suas respectivas apresentações, o Tribunal, depois de terem sido providenciados os meios propostos pelas partes, estará em condições de determinar se é necessário exercer suas faculdades inquisitórias solicitando outro meio probatório tendente a chegar à verdade, sendo evidente que essa decisão (de exercer ou não os poderes inquisitórios) só será tomada ao final da audiência.

Uma vez que as audiências de ambos os processos são “únicas” e que existem determinados prazos ou oportunidades para propor a prova, o caráter peremptório e improrrogável dos prazos impedirá que – diante da necessidade de buscar outros meios de

---

<sup>78</sup>SIMÓN, 2010, p. 110.

prova considerados essenciais para se chegar à verdade e que não possam ser recebidos na audiência – o Tribunal se veja impedido de exercer suas faculdades inquisitórias.

Se anteriormente, no marco do processo comum que oferecia outras possibilidades para o exercício da faculdade inquisitória, era raro que os Tribunais a exercessem, agora se torna praticamente impossível.

Desse modo, está-se cerceando seriamente a faculdade inquisitória consagrada entre os princípios da nova lei, uma vez que o art. 26 não distingue entre os prazos das partes e os do Tribunal, afetando, assim, um dos princípios fundamentais do processo trabalhista, que é a busca da verdade material.

Dada a amplitude e a imperatividade dos termos da Lei, fica difícil imaginar uma solução que não passe por uma reforma normativa que preveja (i) a possibilidade de contemplar a diligência de provas que se considerem fundamentais na busca da verdade e (ii) o real exercício das faculdades inquisitórias, permitindo a busca de outros meios probatórios considerados fundamentais para a elucidação da lide, embora para isso seja necessário adiar a audiência, caso se trate de um meio a ser utilizado em audiência, ou adiar a etapa probatória, até que se busque a prova antes da audiência, estabelecendo-se prazos máximos em ambos os casos.

A consagração formal das faculdades inquisitórias do juiz, elemento funcional básico do princípio de busca da verdade ou da veracidade, pode ser minada na prática, se não forem consideradas as oportunidades reais do seu exercício em cada um dos procedimentos criados e se não se outorgam ao Tribunal as margens mínimas que permitam o seu exercício efetivo<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup>Nesse sentido parecem razoáveis as faculdades excepcionais concedidas ao juiz nos art. 22 e 49, inciso 2, da Lei peruana n. 29.497, em virtude das quais se admite a suspensão da audiência por um período não maior que 30 dias, a

### *4.2.2 Os prazos para proferir a sentença*

Na área das decisões judiciais, outra das consequências da peremptoriedade de todos os prazos, inclusive os do Tribunal, é a nulidade da sentença proferida fora dos limites estabelecidos – “consequência absurda que precisamente não pode ter sido almejada pelo legislador, que se preocupou em reduzir sensivelmente os prazos para proferir a sentença em busca de celeridade e proteção imediata dos direitos materiais em jogo nos processos trabalhistas”<sup>80</sup>.

A mesma situação pode surgir com relação aos prazos previstos para a designação das audiências, as quais seriam nulas caso se realizem fora dos prazos peremptórios estabelecidos<sup>81</sup>.

Embora se tenha proposto superar esses inconvenientes via interpretativa, acudindo-se ao art. 30 da Lei e aos princípios do art. 1º e os demais que integram o bloco de constitucionalidade para concluir, por exemplo, que uma sentença trabalhista proferida fora de prazo não é nula nem exime o Tribunal de seu dever de sentenciar<sup>82</sup>, acredita-se que a única alternativa seria eliminar a peremptoriedade dos prazos que possui o Tribunal para proferir sentenças. A razão desse posicionamento é que a clareza dos textos não deixa margem para uma interpretação como a proposta e porque a solução de um tema desta importância, que pode implicar

---

fim de ordenar a realização de alguma prova adicional. (PERU. Lei n. 29.497, de 2010. Lei Processual do Trabalho. Disponível em: <[http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley\\_29497\\_trabajo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf)>. Acesso em: 20 de jun. 2013.

<sup>80</sup>SIMÓN, 2010, p. 108.

<sup>81</sup>O termo “convocar” (aqui traduzido como a nominalização “designação”) utilizado nos art. 9 e 21 inclusive pode levar a equívocos, pois uma coisa é convocar em determinado prazo, mas outra coisa é a intimação e a realização se darem posteriormente. (NT).

<sup>82</sup>SIMÓN, 2010, p. 108.

a repetição de todo o processo, não pode ser deixada à mercê da interpretação judicial se o que de fato se almeja é a proteção da parte mais fraca e também razões básicas de segurança jurídica.

## 5 CONCLUSÃO

Um olhar sobre as novas estruturas processuais partindo dos princípios do processo trabalhista não se deve restringir àqueles expressos como tais no art. 1º da Lei n. 18.572, devendo, sim, contemplar os princípios especiais ou próprios do processo trabalhistas, como a desigualdade compensatória, a busca da verdade real e a indisponibilidade do direito substantivo, que, por integrarem o bloco de constitucionalidade, devem presidir, informar e orientar a tarefa do intérprete segundo dispõe o art. 30.

A incidência dos princípios próprios ou essenciais do direito processual do trabalho não tem por finalidade procurar uma sentença favorável para o trabalhador, mas, sim, muni-lo de um conjunto de prerrogativas e ferramentas capazes de equiparar as possibilidades do empregador no processo para se chegar à verdade.

Tampouco se pode omitir a consideração daquelas regras implícitas nas novas estruturas processuais em que se rege o princípio dispositivo e em que, sem prejuízo de se poder admitir a teoria dos ônus processuais dinâmicos, o ônus de provar os fatos continua sendo de quem os alega.

Algumas das soluções previstas na Lei, as quais têm por finalidade excludente abreviar ao máximo o procedimento, em alguns casos, não estão em consonância com os princípios enunciados ou comprometem a atuação ou a posição da parte mais fraca; em outros, tornam ilusória a atuação dos poderes inquisitórios do Tribunal na averiguação da verdade.

Em alguns casos, o intérprete, enfrentando uma solução contraditória aos postulados dos princípios, poderá propor uma solução alternativa conforme estes últimos; em outras ocasiões e como consequência do caráter imperativo das normas processuais, as soluções deverão, necessariamente, passar por uma modificação da lei.

A consolidação do avanço que a Lei n. 18.572 representa para o Direito do Trabalho não somente dependerá da consecução do objetivo da maior celeridade dos processos trabalhistas, mas também que dessa consecução também se garanta a plena vigência dos princípios essenciais do processo trabalhista.

### **Principles of the labor procedure and the principles governing the new labor procedures in Uruguay**

**Abstract:** By creating two special procedures for handling labor cases that were previously governed by the civil procedure of the General Code of Procedure (CGP), Labor procedure reform in Uruguay established in its opening chapter some principles that ought to govern labor procedures. The aim of this article is to determine the scope of the procedural principles' enunciation – that is, to determine whether or not it totally captures the principles – and the content of each one. The importance of this issue is due to the fact that the law itself requires the enforcer to use these principles when interpreting and/or integrating legal solutions and possible regulatory gaps, especially when it comes to extremely short texts that make it necessary to resort to other procedural rules.

**Keywords:** Uruguay. Labor procedural reform. Procedural principles.

## REFERÊNCIAS

ACKERMAN, M. El principio protectorio o de protección. In: PASCO COSMÓPOLIS, Mario (Coord.). *En torno a los principios del derecho del trabajo: homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*. México: Porrúa, 2005.

AVERIGUAR. In: *Dicionários Michaelis*: on line. Disponível em: <[michaelis.uol.com.br/](http://michaelis.uol.com.br/)>. Acesso em: 20 jun. 2013.

BABACE, H. Los principios del derecho del trabajo y del código general del trabajo. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 42, n. 196, p. 182-190, 2000.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Conversão de moedas*. Disponível em: <<http://www4.bcb.gov.br/pec/conversao/conversao.asp>>. Acesso em: 28 jun. 2013.

BARBAGELATA, H-H. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. Montevideú: FCU, 2009.

BARBAGELATA, H-H. Los medios de prueba en el proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 23, n. 119, 1980.

BARRETO GHIONE. H. Principios de igualdad y protección en el proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 53, n. 237, p. 449-458, 2010.

BATAHLA, W. *Tratado de direito judiciário do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1985.

BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J.; FERNÁNDEZ, M. F. *Instituciones de derecho procesal laboral*. Madri: Trotta, 1991.

BEÑARÁN BURASTERO, P. Principio de búsqueda de la verdad material. In: AAVV. *Derecho procesal del trabajo*. Montevideú: Treinta Estudios; Grupo de los Miércoles; FCU, 2005.

COLÉGIO de Abogados del Uruguay. Disponível em: <<http://www.colegiodeabogados.org/cau/extendida.php?noticia=17&sid=>>. Acesso em: 13 jul. 2012.

COQUEJO COSTA, C. Principios característicos del derecho procesal del trabajo. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 23, n. 117, 1980.

DE BUEN, N. *Derecho procesal del trabajo*. México: Porrúa, 1988.

DE BUEN, N. Los principios del derecho procesal del trabajo. In: PASCO COSMÓPOLIS, M. (Coord.). *En torno a los principios del derecho del trabajo: homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, México: Porrúa, 2005.

ERMIDA URIARTE, O. La constitucionalidad de los nuevos procesos laborales autónomos (ley n. 18.572). *Revista Cadê: doutrina & jurisprudência*, Montevideo, v. 6, AAVV. *Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral*. Montevideo: FCU, 2010.

FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. Apuntes sobre la nueva ley de proceso laboral. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 52, n. 236, p. 773-804, 2009.

FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. La constitucionalidad de la ley procesal laboral n. 18.572. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 53, n. 237, p. 31-55, 2010.

FOLCH, A. Gallart. *Derecho español del trabajo*. Barcelona: Labor, 1936 (Col. Labor).

GARMENDIA ARIGÓN, M. Notas sobre el proceso laboral de menor cuantía. *Tribuna del Abogado*, Montevideo, n. 167, mar./maio 2010.

GARMENDIA, M. *Orden público y derecho del trabajo*. Montevideo: FCU, 2001.

GIGLIO, W. *Direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo, 1977.

GIGLIO, W. *Direito processual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1986.

GIGLIO, W. Los procesos laborales: su autonomía, dogmática y normativa. *Derecho Laboral*, Montevideo, v. 27, n. 134, p. 317, 1984.

GUERRA, W. Nuevo proceso laboral: fundabilidad y su constitucionalidad y convencionalidad. In: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral*. Montevideo: FCU, 2010.

KLETT, S. Proceso ordinario. In: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral*. Montevideo: FCU, 2010.

MANGARELLI, C. La autonomía del derecho procesal del trabajo y el código general del proceso. In: AAVV. *Derecho procesal del trabajo*. Montevideo: Treinta Estudios; Grupo de los Miércoles; FCU, 2005.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 5. ed. Madrid: Tecnos, 1984.

MURGAS, R. *La jurisdicción del trabajo en Iberoamérica: estudios laborales*. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, n. 11, jul./set. 1982.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito processual do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NICOLIELLO, N. *Apuntes para un posible derecho procesal del trabajo uruguayo*. Montevideú, 1967.

PASCO COSMÓPOLIS, M. *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*. Lima: Aele, 1977.

PASCO COSMÓPOLIS, M. El principio protector en el proceso laboral. In: \_\_\_\_\_. *Estudios de procedimiento laboral en Iberoamérica: homenaje a Don Rafael Alburquerque*. República Dominicana: Jurídica Internacional, 2007. v. 1.

PASCO COSMÓPOLIS, M. En torno al principio de irrenunciabilidad. In: AAVV. *Derecho procesal del trabajo*. Montevideú: Treinta Estudios; Grupo de los Miércoles; FCU, 2005.

PASCO COSMÓPOLIS, M. Los principios del derecho procesal del trabajo. Trabalho apresentado na reunião plenária da Academia Ibero-Americana de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, realizada na Cidade do México em outubro de 1990.

PASCO COSMÓPOLIS, M. Reafirmación de los principios del derecho del trabajo. AAVV. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: SPDTSS, 2004.

PEREIRA CAMPOS, S. Depósito para apelar y proceso de menor cuantía: dos inconstitucionalidades del nuevo proceso laboral. *Revista Cadê: doutrina & jurisprudencia*, v. 7, jun. 2010.

PÉREZ AMORÓS, F. Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: por un derecho del trabajo procesal. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 53, n. 237, p. 7-30, 2010.

PERU. Lei n. 29.497, de 2010. Lei Processual do Trabalho. Disponível em: <[http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley\\_29497\\_trabajo.pdf](http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2013.

PERU. Ley n. 18.572, de 13 de septiembre de 2009. Abreviación de los procesos laborales. *Diário Oficial*, 8 out. 2009. Disponível em: <[www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18572.htm](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18572.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2013.

PLÁ RODRÍGUEZ, A. Visión crítica del derecho procesal del trabajo. *Derecho Laboral*, v. 34, n. 63, 1992.

PROTO PISANI, A. Problemi di rito speciale del lavoro. In: \_\_\_\_\_. *Nuovi studi di diritto processuale del lavoro*. Milão: Franco Agnelli, 1992.

RACCIATTI, O. Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo. In: AAVV, 2005, p. 21-22.

RACCIATTI, O. Los principios del derecho laboral en el derecho procesal del trabajo. In: AAVV. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: SPDTSS, 2004.

RACCIATTI, O. Trascendencia procesal de los principios del derecho del trabajo. *Derecho Laboral*, Montevideú, n. 196, 1999.

RASO DELGUE, J. El principio protector en el proceso del trabajo. In: AAVV. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: SPDTSS, 2004.

RASO DELGUE, J. El principio protector en el proceso del trabajo. In: AAVV. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: SPDTSS, 2004.

ROSENBAUM, J. La recreación de un proceso laboral autónomo. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 52, n. 236, p. 765-772, 2009.

ROSENBAUM, J. La recreación de un proceso laboral autónomo. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 52, n. 236, 2009.

ROSSIALBERTI, R. Primer lectura de la ley n. 18.572 sobre abreviación de los procesos laborales. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 52, n. 235, 2009.

RUSSOMANO, M. V. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.

SARTHOU, H. Las facultades judiciales inquisitivas en el proceso laboral uruguayo: leyes 14.188 y 14.848. *Derecho Laboral*, v. 22, n. 113, p. 100-135, ano 1979.

SARTHOU, H. Propositiones sobre un derecho procesal autónomo. *Derecho Laboral*, Montevideú, v. 19, n. 104, 1976.

SIMÓN, L. M. Régimen de los plazos y potestades de instrucción del tribunal y procedimiento probatorio en la ley n. 18.572. In: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral*. Montevideú: FCU, 2010.

URUGUAI. Constitución (1966). *Constitución de la República Oriental del Uruguay*, 1966. Disponível em: <<http://www.unhcr.org/refworld/docid/3dbea5557.html>>. Acesso em: 20 jun. 2013

URUGUAI. Ley 15.982. Se aprueba el Código General del Proceso. Disponível em: <[http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Uruguay/L15982\\_s.asp](http://www.ftaa-alca.org/busfac/comarb/Uruguay/L15982_s.asp)>. Acesso em: 20 jun. 2013.

URUGUAI. Ley n. 12.597. Indemnizaciones por despido. Se establece un regimen para graduar las compensaciones que corresponden a los trabajadores a jornal o a destajo y al personal de servicio doméstico. *Diário Oficial*, 30 dez. 1958. Disponível em: <[www.parlamento.gub.uy/leyes/ley12597.htm](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley12597.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2013.

URUGUAI. Ley n. 18.572, de 13 de setiembre de 2009. *Diário Oficial*, 8 out. 2009. Disponível em: <[www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18572.htm](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18572.htm)>. Acesso em: 10 dez. 2012.

URUGUAI. Ley n. 18.847, de 8 de diciembre de 2011. Modificaciones a la Ley n. 18.572, de 13 de setiembre de 2009. *Diário Oficial*, dez. 2001. Disponível em: <[www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18847.htm](http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley18847.htm)>. Acesso em: 10 dez. 2012.

VARELA MÉNDEZ, E. J. Principios aplicables a los procesos laborales. In: AAVV. *Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral*. Montevideú: FCU, 2010.

Aceito em 15 de março de 2013.