

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E SEUS PRINCÍPIOS

Alfredo Idem JUNIOR¹

Resumo

Este trabalho tem como objetivo estudar os princípios do Direito Processual do Trabalho, mostrando que, mesmo sujeitando esses princípios aos do Processo Constitucional e aos dos princípios Processuais Cíveis, não possuem suas peculiaridades.

É evidente que existem inúmeras discussões na doutrina sobre o Direito Processual do Trabalho possuir ou não princípios próprios. Portanto, para melhor compreensão do assunto, serão exemplificados alguns desses princípios e suas importâncias, conceituando-os, mostrando entendimentos jurisprudenciais e os objetivos do mesmo.

Palavras-chave: Processo do Trabalho; princípios; peculiaridades.

Abstract

This work has the objective to study the principles of Processual Direct of Work, showing that, although subjecting these principles to the Constitutional Process and to the Civil Processual principles, they will have their peculiarities.

It is evident that there are several discussions in doctrine about Processual Direct of Work if they have own principles. So, to understand them better, it will be exemplified some of these principles and their importances, giving then concepts and showing jurisprudential understandings and their objectivities. Processual Direct of Work.

Keywords: Work Process; principles; peculiarities.

¹ Advogado

1. Introdução

Acerca do assunto, existem inúmeras discussões sobre o Direito Processual do Trabalho ter ou não seus próprios princípios, seguindo a ideia de estes serem autônomos ou não. No entanto, para saber tal hipótese, faz-se necessária a observação se este ramo do Direito possui princípios próprios, uma legislação específica e verificar se tem um razoável número de estudos doutrinários a respeito e um objeto autônomo, individualizado de estudo.

Jorge Luiz Souto Maior (2002. P.71) entende que:

“O direito é um conjunto de normas e princípios votado à regulamentação da vida social. Para falar de um direito autônomo, um ramo do direito distinto do direito comum, é preciso que se tenha um razoável número de normas voltadas para um fato social específico e que se identifiquem nestas leis princípios próprios voltadas para um fato social específico e que se identifiquem nestas leis e princípios próprios que lhe deem uma noção de conjunto, fornecendo-lhe uma lógica particular e uma finalidade distinta”.

O Direito Processual do Trabalho se vale de muitos princípios do Direito Processual Civil, a exemplo dos princípios da inércia, impulso oficial, preclusão, economia processual, eventualidade, instrumentalidade de formas e dois outros que são destaque, ou seja, que são *a priori* a essência do Processo Trabalhista, a saber, princípios da oralidade e da conciliação.

Porém, para que sejam aplicados subsidiariamente alguns destes princípios Processuais Cíveis ao Processo do Trabalho deve-se observar se na CLT nada dispõe sobre tal situação e a compatibilidade da norma supletiva com os princípios do Processo do Trabalho. Caso não siga essas determinações não será possível tal aplicação.

Em conformidade com o acatado, lê-se:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. A aplicação subsidiária do Código de Processo Civil ao Direito Processual do Trabalho, de acordo com a doutrina e com a jurisprudência unânimes, exige dois requisitos: a ausência de disposição na CLT e a compatibilidade da norma supletiva com os princípios do Processo do Trabalho. Observa-se que o fato preconizado pelo art. 475-J do CPC possui disciplina própria no âmbito do Processo do Trabalho, pelos arts. 880, 882 e 883 da CLT, que preveem o prazo e a garantia da dívida, por depósito, ou a penhora de bens quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescido das despesas processuais, custas e juros de mora. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

Ementa: MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. 1. A regra do art. 475-J do CPC não se ajusta ao processo do trabalho atualmente, visto que a matéria possui disciplina específica na CLT, objeto do seu art. 879, §§ 1º-B e 2º. Assim, a aplicação subsidiária do art. 475-J do CPC contraria os arts. 769 e 889 da CLT, que não autorizam a utilização da regra com o consequente desprezo da norma de regência do processo do trabalho. 2. A novidade não encontra abrigo no processo do trabalho, em primeiro lugar, porque neste não há previsão de multa para a hipótese de o executado não pagar a dívida ao receber a conta líquida; em segundo, porque a via estreita do art. 769 da CLT somente cogita da aplicação supletiva das normas do Direito processual Civil se o processo se encontrar na fase de conhecimento e se presentes a omissão e a compatibilidade; e, em terceiro lugar, porque, para a fase de execução, o art. 889 indica, como norma subsidiária, a Lei 6.830 /1980, que disciplina os executivos fiscais. Fora dessas duas hipóteses, ou seja, a omissão e a compatibilidade, estar-se-ia diante da indesejada substituição dos dispositivos da CLT por aqueles do CPC que se pretende adotar. 3. A inobservância das normas inscritas nos arts. 769 e 889 da CLT, com a mera substituição das normas de regência da execução trabalhista por outras de execução no processo comum, enfraquece a autonomia do Direito Processual do Trabalho. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO. TRABALHO EXTERNO. Consoante o quadro fático delineado pelo Tribunal de origem, não há como aferir se havia possibilidade de controle de horário de trabalho do reclamante, pois, para isso, necessária seria nova avaliação dos fatos e provas, procedimento vedado nesta fase processual (Súmula 126 desta Corte). Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento.

Em análise aos entendimentos supracitados, é clara a não aplicação do Direito Processual Civil ao Processo do Trabalho quando não existirem os elementos necessários de "ligação" entre os dois ramos do Direito.

2. Princípios e aplicações no Processo do Trabalho

2.1. Protecionismo temperado do trabalhador

Vale lembrar que este princípio não é próprio do direito material do trabalho, porém serve como meio de facilitar o acesso e a busca de uma ordem jurídica mais justa.

O protecionismo, como seu próprio nome já nos induz a pensar, tem ideia de proteção à parte hipossuficiente do processo, buscando, então, a verdadeira essência a que se propõe o Direito do Trabalho, podendo também ser aplicado a outros ramos do Direito, como no Direito Consumerista, também com o intuito de facilitar o acesso à justiça pela parte vulnerável na relação jurídica de consumo, utilizando a inversão do ônus de provar.

Destaca-se a importância de tal princípio na Lei n. 8.078/90 em seu art. 6º, inciso VIII:

"A facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no Processo Civil, quando, a critério do Juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências".

Nota-se que devido a tal importância que é dada a tal princípio alguns doutrinadores a exemplo de José Augusto Rodrigues Pinto visualizam como sendo este princípio primeiro e fundamental do Processo Trabalhista.

"o Direito Processual do Trabalho, em cujo ventre se confrontam indivíduos asperamente desiguais por sua condição econômica e, conseqüentemente, social, é um campo fértil para sua aplicação", pois sobretudo, tem o Processo do Trabalho a obrigação de fazer prevalecer a regra de que "todos são iguais perante a lei".

Tão logo, devido a busca desta igualdade, nada mais justo do que a busca de equilíbrio entre as partes.

Um ótimo exemplo que facilita o entendimento é o acesso à justiça do trabalho em que a norma trabalhista confere ao leigo a capacidade postulatória ou a assistência judiciária gratuita, facilitando seu acesso à justiça.

2.2. Informalidade

Esse princípio no campo do Processo Trabalhista, em especial, é utilizado como fundamento de validade para que sejam praticados os mais diversos atos em variados âmbitos.

No âmbito pré-jurídico, ele se assenta como uma ordem para que o legislador ao elaborar leis, façam-nas de forma simples, com resolução rápida e eficaz dos litígios trabalhistas. Já na esfera processual, servirá como norma jurídica que fundamenta uma maior atuação do magistrado na condução do processo para suprir pequenas omissões e falhas das partes, viabilizando a busca da verdade real e apreciação correta do mérito da causa. Ainda por esse viés, admitirá que não seja exigido excessiva rigidez técnica às petições elaboradas pelas partes (ainda que assistidas por advogado), principalmente, a reclamação trabalhista.

É claro que mesmo sendo um meio menos formal, diga-se de passagem "informal", não significa dizer que não se deve observar certas formalidades, pelo contrário, deve-se atentar sempre sobre os documentos do procedimento, pois, utilizando-o de forma escrita, será garantida maior seriedade ao processo, não podendo ser deixado de lado.

2.3. Conciliação

Para uma melhor interpretação a este princípio, importante destacar o conteúdo do art. 764 da CLT que declara:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

A conciliação é considerada um dos momentos mais importantes da audiência trabalhista, pois caso as partes entrem num consenso, poderá ocorrer a homologação do acordo pelo magistrado.

Conceitua-se esta como sendo o ato pelo qual o Juiz oferece ao reclamante e ao reclamado as bases para composição de seus interesses de conflito.

Para que seja sempre cumprida fielmente, existem dois momentos obrigatórios para que a proposta de conciliação ocorra, sendo a primeira logo após abertura da audiência de instrução e julgamento e a segunda depois de aduzidas as razões finais pelas partes sendo certa que a sua omissão pode gerar a nulidade no processo, ou seja, uma vez não mencionada a hipótese conciliatória, poderá causar a então nulidade processual.

Acerca da obrigatoriedade da conciliação, segue o exposto:

Art. 846. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. (Redação dada pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo. (Incluído pela Lei nº 9.022, de 5.4.1995)

Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de Conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Parágrafo único. O Presidente da Junta, após propor a solução do dissídio, tomará os votos dos Juízes classistas e, havendo divergência entre estes, poderá desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social.

Mario Schiavi (2010. P.102) ensina que:

“Sem dúvida, a conciliação é a melhor forma de resolução do conflito trabalhista pois é a solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidades para melhor solução. Muitas vezes, a sentença desagrada a uma das partes a até mesmo as duas partes”.

Por isso, quando ocorre a conciliação, vê-se uma forma de “justiça clara” diga-se pelo fato das partes terem solucionado o litígio em um consenso satisfatório.

2.4. Celeridade

Quando se fala em princípio da celeridade, a Constituição Federal faz menção em seu Artigo 5º, LXXVIII, dizendo:

“A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Esse artigo da Carta Magna é a base do princípio da celeridade, também conhecido como princípio da razoável duração do processo, com a finalidade de sempre buscar pela celeridade processual, levando em conta que o trabalhador possui um crédito de natureza alimentar.

Na mesma ideia é mister destacar que o avanço tecnológico nos processos, tornando-os um “processo virtual”, contribuiu imensuravelmente a este princípio, pois com o aumento da população ocorreu também o aumento de conflitos e com isso o crescimento do número de processos.

Então, com essa tecnologia virtual da informação possibilitou ao Judiciário a aceleração dos processos e decisões dos juízes, sendo possível ainda que as partes acompanhem o andamento do processo.

Corroborando com os ensinamentos de Bonfim (2008):

“Nesse sentido, é possível visualizar a importância da implementação de mecanismos tecnológicos para tornar o processo mais célere. Porém existem questionamentos em relação ao acesso da maioria da população aos dados informatizados. Cabe destacar que a maior parte da população já dispõe de acesso a internet, sendo que desta forma a informatização do judiciário torna-se muito eficiente para a melhor efetividade jurisdicional.

As transformações sociais atingem, também, o judiciário, sendo que este deve utilizar-se de todos os meios para garantir as pessoas o acesso à justiça. A tecnologia está presente na vida das pessoas, faz parte do seu cotidiano e faz parte do judiciário. As pessoas precisam se adequar aos avanços tecnológicos garantindo assim um processo muito mais célere, beneficiando desta forma as partes e desafogando o judiciário”.

A respeito do tema, a jurisprudência nos ensina que:

Ementa: RECURSO DE EMBARGOS. NULIDADE DE CITAÇÃO. IMPESSOABILIDADE. PROCESSO DO TRABALHO. PRINCÍPIO DA CELERIDADE. A C. SDI manifesta-se no sentido de que a citação, no processo do trabalho, não está sujeita à pessoalidade, entendendo como válida a notificação entregue no endereço da reclamada. Diferentemente da fase de execução, em que há previsão de entrega da notificação por Oficial de Justiça, conforme prevê o art. 880, § 2º, da CLT, o sistema adotado na fase de conhecimento, para citação, nos termos do art. 841 da CLT, visa o princípio da celeridade que rege o processo do trabalho, afastando a necessidade de que a citação seja pessoal. Embargos conhecidos e desprovidos.

Ementa: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. MULTA TRABALHISTA. EXECUÇÃO FISCAL. EMENDA CONSTITUCIONAL 45 /2004. CAUSA SENTENCIADA POR JUIZ ESTADUAL. INCOMPETÊNCIA. JURISDIÇÃO DO STJ. PRINCÍPIOS DA ECONOMIA E DA CELERIDADE PROCESSUAIS. ANULAÇÃO DA SENTENÇA E DETERMINAÇÃO DO JUÍZO COMPETENTE. 1. Trata-se de Conflito Negativo de Competência, suscitado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. 2. A União propôs, em 2003 e em Juízo Cível, Execução Fiscal da dívida ativa contra a microempresa, em razão de multa por infração de dispositivo da CLT. Ulteriormente, pediu o arquivamento do processo sem baixa. A sentença, de 2006, indeferiu o pedido e julgou a execução extinta sem resolução do mérito. Interposta a apelação, determinou-se a remessa dos autos ao Tribunal Regional Federal. 3. Nesse ínterim, a União suscitou a incompetência daquele Juízo em virtude da EC 45 /2004 (CF, art. 114, VII), postulando a remessa dos autos para a Justiça do Trabalho, no que foi atendida pelo Juiz da Vara Única da Comarca de Ipanguaçu/RN (fls. 48-49/STJ). Distribuídos os autos à Justiça do Trabalho, a apelação foi recebida como Agravo de Petição. Enviados os autos ao TRT, suscitou-se Conflito Negativo de Competência porque já proferida sentença e “por ausência de ascendência hierárquica”. 4. O julgamento de ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho insere-se na esfera da competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, VII, da Constituição da República, com a redação que lhe foi atribuída pela EC 45 /2004, salvo se já houver sentença de mérito na Justiça Comum. Precedentes do STJ. 5. A sentença, portanto, foi prolatada por Juiz incompetente e deve ser declarada nula. 6. O STJ tem jurisdição sobre as Justicas Estadual e Federal, e, para compor Conflito de Competência, também sobre a Justiça do Trabalho (CF, art. 105, I, d). Assim, em nome da celeridade e da economia do processo, pode-se proclamar desde logo a nulidade da sentença do juízo incompetente e propiciar a imediata remessa dos autos ao juízo competente para a causa. Precedentes do STJ. 7. Conflito conhecido para, anulando-se a sentença do Juízo Estadual, declarar a competência da Justiça do Trabalho.

Assim, é possível verificar que com a celeridade nos atos processuais, o andamento do processo caminha para o seu objetivo de uma maneira mais rápida, sendo de grande vantagem para as partes que compõem o litígio, que assim poderão ver o desfecho do mesmo com antecedência.

2.5. Simplicidade

Quando se faz a comparação do processo do trabalho em relação ao processo civil é claro que aquele é bem mais simples e menos burocrático. O direito do trabalho adotou esse trâmite processual simplificado e adotou o “jus postulandi” com a ideia de facilitar o acesso do trabalhador ao judiciário.

Neste segmento, como bem denota Júlio César Bebbber: (1997. P.132)

“Os formalismos e a burocracia são os piores vícios com capacidade absoluta de enterrar o funcionamento do processo. Os tentáculos que deles emanam são capazes de abranger e de se instalar com efeitos nefastos, pelo que exige-se que a administração da justiça seja estruturada de modo a aproximar serviços das populações de forma simples, a fim de assegurar a celeridade, a economia e a eficiência das decisões”.

No entanto, a prioridade é pela simplicidade, porém nunca deixando de lado o cumprimento do devido processo legal, junto a sua tramitação com muita efetividade e eficiência.

2.6. Oralidade

A oralidade tem grande destaque no Direito Processual do Trabalho, pois este zela pela celeridade e eficiência na resolução das lides, portanto não existe melhor maneira de aplicação, senão por este procedimento oral.

Vale lembrar que no procedimento comum também está presente a oralidade, mas não de forma tão abrangente como se vê no direito do trabalho. Esse princípio acentua-se com a primazia da palavra que zela pela concentração dos atos processuais em audiência, maior interatividade entre juiz e partes, irrecorribilidade das decisões interlocutórias e identidade física do juiz.

Cumprir o temperar, todavia que não existe apenas uma forma específica de oralidade, mas sim várias modalidades de expressões da oralidade no processo, conforme o tempo e o lugar.

À guisa de exemplo sobre a importância da oralidade, cita-se o que diz o Juiz do Trabalho, Dr. Francisco Rossal de Araújo

“A principal virtude do princípio da oralidade é a simplificação racional do processo. A concentração dos atos processuais em uma ou em poucas audiências evita a dispersão do tempo e providências inúteis. Ademais, a concentração traz o processo para o seu devido rumo, sem perder tempo com o desnecessário.

O princípio da oralidade também favorece à colaboração entre todos os participantes do fenômeno jurídico. Juízes, advogados, promotores, servidores, peritos passam a nortear a atuação pela boa-fé processual. O processo é visto como um fenômeno social e sua resolução rápida visa ao interesse público. Por essa razão, as práticas processuais de má-fé devem ser punidas com severidade.

No processo escrito, o juiz está distante da realidade das partes e decide com precariedade de dados. Somente no processo oral é possível ter impressões pessoais nas audiências, que serão regidas de forma a respeitar a imparcialidade, o contraditório e a publicidade. O juiz assume o caráter de autoridade pública baseada na lei, e não no arbítrio, conduzindo o processo com o auxílio das partes que, por seu turno, fiscalizam as atitudes reciprocamente e também limitam as decisões judiciais através do sistema recursal. Os perigos do excesso de poder na condução dos atos processuais pelo juiz são minorados pela presença dos advogados. Ao contrário do que se pensa, os poderes do juiz são muito maiores no processo escrito, pois ele não tem o limite moral da presença das partes. No processo oral, as partes controlam umas às outras no caso de conduta processual inadequada ou de má-fé, diminuindo a possibilidade de fraudes. Assim, a oralidade conduz a uma visão democrática do processo.

Não há oralidade pura, pois alguns atos, principalmente de natureza postulatória, são realizados por escrito. Mesmo nos atos orais, existe a preocupação com a segurança dos registros. As atas de

audiência registram somente o que é relevante e também devem respeito ao princípio do contraditório e da publicidade dos atos processuais.

Um dos grandes desafios da oralidade será compatibilizar seus fundamentos com o processo digital. Novos meios de registro dos atos processuais, mais velozes e com maior quantidade de informações, aparecem como consequência do desenvolvimento da tecnologia digital. Atas que necessitavam ser reduzidas a termo passam a ser simplesmente gravadas em formato de vídeo digital, sem necessidade de transcrição dos depoimentos. Inúmeras provas passam a ser produzidas pelo formato digital, com gravações de diálogos, câmeras de vídeo, arquivos e programas de informática que ampliam de forma inimaginável o contexto probatório”.

Realmente, após clara e objetiva explanação, apenas tem-se a confirmação, de que com a oralidade, tudo fica mais simplificado, célere e seguro.

A jurisprudência tem as seguintes decisões:

Ementa: PRINCÍPIO DA ORALIDADE. O Juízo de origem, presidiu a audiência, e interpretou os depoimentos com prudente critério e lhes atribuiu à merecida valia. E, tal exegese deve ser avalizada ad quem, pois extraída por quem teve a possibilidade de ouvir e sentir todas as reações das testemunhas, ao serem perguntadas. Aplicação do princípio da imediação, uma das manifestações do princípio maior da oralidade processual. Mantenho.

Pode-se ver que que nos atos concentrados nas audiências estão sua maior efetividade, podendo por exemplo o advogado intervir, questionar, alegar para que haja um melhor desfecho da lide, ao contrário se fossem apenas estes atos por escrito, não tendo então tal liberdade de manifestação e resolução das questões ali levantadas, ocorrendo que poderiam durar muito mais tempo se não fosse possível usar desse instituto da oralidade.

3. Conclusão

Por via de consequência, com o presente trabalho, a possibilidade de aplicação subsidiária do Direito Processual Civil ao Direito Processual do Trabalho, de forma pacífica, mesmo sendo de institutos diferentes do ramo do direito e mesmo tratando de matérias distintas, é sim possível aplicá-los.

Em razão disso, para que possa ocorrer essa subsidiariedade, mister destacar que, como pode-se verificar no texto acima apresentado, é necessária a verificação da imediata primeiramente da consolidação das leis trabalhistas, ou seja, ver se nada dispõe a CLT e a compatibilidade supletiva com os princípios do Processo do Trabalho, caso contrário, não será possível.

Destarte, essa harmonia entre esses ramos do direito facilita o andamento processual na resolução das lides, visto que se em uma matéria não há todos os respaldos necessários para solução do litígio, pode-se então buscar e aplicar outras matérias, observando sempre sua compatibilidade e assim obtendo o melhor resultado para aquele conflito.

4. Referências Bibliográficas

ARAÚJO. Francisco Rossal de. *A oralidade e o processo do trabalho*. Disponível em: www.trt4.jus.br/.../2410/05.A_oralidade_e_o_processo_do_trabalho.pdf. Acesso em 08 agosto 2014.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr75, fev. 2011.

BONFIM, Edilson Mougenot. *Processo Civil 1*. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

E-GOV. Coordenação Aires José Rover. Desenvolvido pelo Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina. Apresenta textos sobre informática jurídica. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/princ%C3%ADpio-da-celeridade-e-o-processo-eletr%C3%B4nico>. Acesso em: 08 agosto 2014.

INAPLICABILIDADE do Art. 475j do CPC ao Processo do Trabalho. *Jus Brasil*. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/2044670/inaplicabilidade-do-art-475-j-do-cpc-ao-processo-do-trabalho>. Acesso em 08 agosto 2014.

LIMITES jurídicos ao princípio da informalidade no Processo do Trabalho. *Jus*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14738/limites-ao-principio-da-informalidade-no-processo-do-trabalho#ixzz37gDDpCqS>. Acesso em 08 agosto 2014.

PRINCÍPIO da Economia e a Celeridade Processuais. *JusBrasil*. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=Princ%C3%ADpio+da+Economia+e+Celeridade+Processuais>. Acesso em 08 agosto 2014.

PROTECIONISMO trabalhista a luz dos princípios gerais do processo. *Jus*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/3273/o-protecionismo-trabalhista-a-luz-dos-principios-gerais-do-processo#ixzz37gAr0UvU>. Acesso em 08 agosto 2014.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr75, fev. 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A fúria. In: *Revista Trabalhista Direito e Processo*. Rio de Janeiro: Forense, jul./set. 2002. 71 p.

WIKIPÉDIA. *Princípio Protecionista*. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Princ%C3%AADpio_protecionista. Acesso em: 08 agosto 2014.