

PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO SOB A ÓTICA DO NOVO CPC E O PROCESSO DO TRABALHO

HERNANDEZ, Jessica Raug*

RESUMO: Diante das alterações, não apenas no campo jurídico, mas social, torna-se progressivamente mais difícil não clamar por uma forma de trazer maior efetividade à consagração dos princípios norteadores do Estado Democrático de Direito, inseridos na Constituição Federal Brasileira de 1988. Tendo isto em mente, o Novo Código de Processo Civil, regido pela Lei n.º 13.105 de 16 de março de 2015, tem como precípua finalidade atender a esta necessidade, na medida em que a democracia, em si, não se limita a tutelar direitos, mas, sobretudo, busca garantir seu livre exercício. Com efeito, no que se refere à aplicação dos chamados “princípios e garantias constitucionais”, e sua aplicação ao processo do trabalho, especialmente em relação aos princípios do contraditório e da ampla defesa, torna-se necessário tecer ponderações sobre a sua aplicabilidade, levando em consideração o modo autônomo de desenvolvimento do processo laboral, assim como o modelo de estruturação processual envolvido, tendo em vista que o processo do trabalho diferencia-se do processo civil, principalmente, por sua teleologia.

PALAVRAS-CHAVE: Novo Código de Processo Civil; Processo do Trabalho; Princípios Constitucionais; Princípio Contraditório; Princípio da ampla defesa.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Breves explanações sobre modelos processuais; 2. O princípio do contraditório e ampla defesa e o modelo estrutural do processo trabalhista; Conclusão; Referências Bibliográficas.

INTRODUÇÃO

A sistemática principiológica que compõe o direito processual trabalhista é vista como fator importante para defender sua autonomia, bem como para salientar que a oralidade e concentração dos atos no procedimento laboral, possuem objetivos clássicos na defesa da celeridade e eficácia processual. Tanto é verdade que se pode citar a maneira como se perfectibiliza a fase de conhecimento e o cumprimento da sentença, assegurando sua forma sincrética, sendo desnecessária a formação de um novo processo executivo.

Novidades sempre nos atraem, e não foi diferente com o advento do novo código de processo civil, pois, de imediato, surgiram muitas dúvidas e controvérsias acerca da (in)aplicabilidade dos artigos do novo instituto processual civil ao processo trabalhista, principalmente no que se refere a expressão “supletiva e subsidiária” contida no art. 15 do novo diploma legal. Por oportuno, o referido artigo contempla a aplicação de forma supletiva e subsidiária das normas dispostas naquele código aos processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, tendo em vista a ausência de normas que visem regulamentar tais procedimentos.

* Especializanda em Direito e Processo do Trabalho pela PUC/RS. Vinculada ao Grupo de Pesquisas Estado Processo e Sindicalismo PUC/RS. Advogada. E-mail: jessicarhernandez@hotmail.com.

Da leitura do novo código de processo civil, é de fácil análise de “constitucionalização” do processo, haja vista a inserção normativa de princípios constitucionais maiores que fazem a representação do sistema jurídico. Ressalta-se a necessidade daquele diploma em resgatar conceitos constitucionais, sobremaneira a consagrá-los, levando em consideração a necessidade de uma forma efetiva de aplicação dos princípios constitucionais previstos na Constituição Federal de 1988. Houve, portanto, o reenquadramento hierárquico de valores e princípios, inclusive no que diz respeito à aplicação de dispositivos legais, contribuindo, assim, para uma nova visão relativa à hermenêutica processual.

Nesta mesma linha de raciocínio, imprescindível dizer que o referido código trouxe consigo mudanças significativas quanto às ideologias aplicáveis, de modo a identificar a prevalência de um processo adversarial. Entretanto, em que pese existe uma forte corrente de percepção da existência de um processo isonômico ou adversarial, não se pode esquecer que, no ordenamento jurídico brasileiro, não existe um processo puro, considerando o fato de que, por vezes, ele pode ser isonômico, outras, pode ser assimétrico ou inquisitorial.

Nota-se, especificamente em relação aos princípios consagrados pelo novo código, a forma como ressurgem os princípios do contraditório e ampla defesa foi fundamental para o encaminhamento de um processo mais adversarial e cooperativo. Estes princípios estão assegurados em distintos artigos, como, por exemplo, art. 9 e 10, que tratam da vedação à decisão-surpresa.

Considerando os argumentos acima, merece ser considerado o fato de que o processo do trabalho é autônomo, possuindo regulamentação própria, princípios constitucionais aplicáveis, bem como seu modelo de orientação é preponderantemente o inquisitorial. Ou seja, a atividade judicial é produzida pelo Órgão Judiciário (magistrado).

Portanto, o presente artigo pretende discorrer sobre o princípio do contraditório e ampla defesa, sua nova feição trazida pelo novo código de processo civil, bem como o modelo de processo que está a preponderar. Neste sentido, a aplicação dos princípios mencionados, de acordo com o novo diploma legal, merece atenção especial no que se refere à utilização desenfreada ao processo laboral, considerando as diferenciações existentes entre o processo civil e o processo do trabalho.

1. BREVES EXPLANAÇÕES SOBRE MODELOS PROCESSUAIS

A fim de melhor elucidar o assunto em comento, é imprescindível tecer breves comentários sobre os tipos de estruturações processuais encontrados no ordenamento jurídico brasileiro. A doutrina em geral costuma mencionar a existência de dois modelos de processuais: o modelo adversarial e o inquisitorial. Entrementes, segundo leciona

Daniel Mitidiero e Fredie Didier Jr, ainda existente uma terceira modalidade: o cooperativo, razão pela qual se faz necessária à conceituação de cada um deles.¹

Ao se falar de modelos estruturais de um processo não significa dizer que a aplicabilidade se refere apenas a uma única estruturação, levando em consideração o fato de que não existe um processo puro, utilizando apenas um modelo. Na verdade, ocorre a preponderância de uma forma, tendo em conta a matéria envolvida e a função que cada um possui.

Quanto à apresentação de um modelo adversarial, a forma assumida tem relação ao desenvolvimento do conflito entre as duas partes, como se fosse uma competição, existindo adversários diante de um órgão dotado de jurisdição, quem atua com a finalidade de dirimir aquela controvérsia. Nesta modalidade, o princípio preponderante é do dispositivo. Atente-se ao fato de que os princípios, neste caso, estão cumprindo o ofício de fundamentar tal questão e não de normatizar algo. A partir do momento em que é incumbida às partes a tarefa de conduzir e instruir o processo, o princípio dispositivo assume sua função, fazendo com que o magistrado seja apenas convocado para assumir o papel de julgador.

Em sentido contrário, se apresenta o modelo inquisitorial, cuja faceta é demonstrada através de uma “pesquisa oficial, sendo o órgão jurisdicional o grande protagonista do processo”.² Aqui, existe a prevalência do princípio inquisitivo, ou seja, a tarefa de condução e instrução processual também cabe ao juiz, inclusive quanto à eventual delimitação.

Destaca-se a possibilidade de a legislação, em certos momentos, conferir ao magistrado a incumbência de determinada matéria, e, em outros, facultar às partes tal assertiva, de modo a configurar a dicotomia entre os dois modelos.

Quanto à aceção do terceiro modelo, o cooperativo, é de suma importância sinalizar que os princípios do contraditório, ampla defesa, boa-fé e devido processo legal, em sua leitura conjunta, contribuem para o desenvolvimento do princípio da cooperação.

Basicamente, tal modelo é caracterizado pelo princípio do contraditório de maneira reestruturada, na medida em que o magistrado é inserido no rol de legitimados para o diálogo processual, sem que seja um mero espectador.

Neste último modelo, há uma mistura significativa entre o princípio dispositivo e inquisitivo, considerando que o processo não é determinado apenas pela manifestação das partes, mas também não se observa a inquisição do juiz. Na verdade, a figura que surge é o da cooperação, pois existe a posição assimétrica no que se refere às partes. Outro fator importante é a inexistência de um sujeito em destaque único, de modo a revelar a prevalência da cooperação entre partes.

¹ DIDIER JR., Fredie. *Introdução ao direito processual civil*. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 85.

² DIDIER JR., Fredie. *Introdução ao direito processual civil*. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 85-91.

Dierle José Coelho Nunes assegura que este modelo é justamente o necessário para melhor compreensão e desenvolvimento de um processo, considerando a existência do nosso Estado Democrático de Direito. Assumir um papel de cooperação do processo, segundo o doutrinador, seria a forma mais razoável de exercer a democracia em conformidade com a Constituição.³

Consoante já mencionado, o novo código de processo civil foi constitucionalizado, fazendo com que o Estado Democrático de Direito fosse melhor compreendido através da normatização de princípios e finalidades encontradas na Constituição Federal de 1988. A nova cultura que se instaura se refere justamente ao diálogo intenso entre todos os envolvidos no processo: autor, réu e magistrado, havendo a extensão do princípio do contraditório e ampla defesa, razão pela qual o processo passa a ser um espaço aberto a debates e discussões.

2. O PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA E O MODELO ESTRUTURAL DO PROCESSO TRABALHISTA

Visando o esclarecimento da matéria em comento, é necessário situar o leitor acerca da aplicabilidade dos dispositivos no novo código de processo civil ao processo laboral.

Novidades sempre despertam curiosidades, ainda mais quando fazem parte do mundo jurídico, chamando a atenção para os operadores do direito. É inegável a controvérsia existente entre a compatibilidade do novo diploma processual civilista e o processo trabalhista.

Para conhecimento, importante demonstrar os artigos que tratam da aplicação (subsidiária e supletiva) do novo código processual civil ao processo do trabalho. Assim disciplina o art. 15 CPC/2015: *“Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.”*

Por sua vez, o art. 769 da CLT, assim dispõe: *“Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”*

Controvérsias acerca das disposições e definições contidas dos artigos mencionados acima existem e para melhor efetivação da tutela jurisdicional trabalhista, foi necessária a orientação e aplicação de outras estruturas já existentes, de modo a permitir a intimidade da matéria com seus objetivos de prestação da jurisdição.

Neste sentido, no que concerne ao princípio da subsidiariedade, o novo código de processo civil revela, através do art. 15, a aplicação dos seus dispositivos no processo trabalhista, inclusive de forma supletiva, em caso de omissão, sem, ao menos, mencionar

³ NUNES. Dierle Jose Coelho. *Processo jurisdicional democrático*. Curitiba: Juruá, 2008, p. 215

sobre a violação aos princípios-características norteadores do processo do trabalho, conforme elencado no art. 769 da CLT, sendo demonstrada, de plano, a problemática envolvendo os dois dispositivos.

Com o objetivo de “sanar” de forma antecipada eventuais controvérsias sobre o que se aplica e o que não se aplica, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Instrução Normativa n.º 39 em 15 de março de 2016. Destaca-se que a tal instrução dispõe sobre as normas do código de processo civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao processo do trabalho, de forma não exaustiva. A referida instrução foi aplaudida por muitos, mas também foi alvo de críticas, considerando que supostamente o Tribunal Superior do Trabalho não seria legitimado para expedir tal disposição, cuja finalidade seria de “regulamentar” lei processual federal. Por esta razão é que está tramitando a ação direta de inconstitucionalidade (ADI5516), perante o Supremo Tribunal Federal, tendo em conta a suposta ilegitimidade para informar quais seriam os dispositivos que seriam aplicáveis e inaplicáveis ao processo trabalhista. A tese tem como embasamento jurídico a violação dos artigos 5º, II, da CF (princípio da reserva legal) e o art. 96, I, “a”, da CF (competências privativas dos Tribunais para editar seus Regimentos Internos apenas sobre as matérias internas do Tribunal).

Feitas estas breves explanações, repisa-se que o novo diploma civilista visou à positivação de princípios constitucionais, com a finalidade de desenvolvimento processual da forma mais eficaz, trazendo aos envolvidos mais segurança e efetividade aos direitos em destaque.

Considerando a série de mudanças advindas com a consagração do novo código, é de suma importância destacar a nova feição do princípio do contraditório, o qual já era ilustrado pela doutrina, mas que, na prática, o julgador não o zelava da forma devida, para atingir o fim necessário e o motivo pelo qual foi criado. Gize-se que tal princípio, bem como o da ampla defesa, são previstos na Constituição Federal expressamente no art. 5º, inciso LV, sendo permitido o diálogo estabelecido entre partes e o juiz.

Conforme mencionado no tópico anterior, houve a estimulação da ampla participação das partes, sendo imprescindível a existência da boa-fé e do princípio da cooperação entre os sujeitos processuais, inclusive o julgador, de modo a construir um processo democrático, finalidade marcada pelo novo instituto processual.

Desta maneira, diante da dialética envolvida entre os sujeitos do processo, cumpre sinalizar que o princípio do contraditório se perfectibiliza através de um binômio: informação-possibilidade de reação, sendo extremamente necessário o diálogo entre todos os sujeitos processuais.⁴

⁴ CARACIOLA, Andrea Boari. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O princípio do contraditório e as decisões-surpresa no ncpc e no processo do trabalho. In: Sergio Pinto Martins (Coord): *O novo cpc e o processo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2016. p. 82.

Foi em decorrências dessas observações, é que o artigo 10 do CPC/2015 proibiu as chamadas Decisões-Surpresa, ou seja, há proibição do juiz decidir, em qualquer grau de jurisdição, com base argumentos que não tenha sido oportunizado às partes direito de manifestação. Em outras palavras, o magistrado, não pode, em qualquer grau, proferir decisões sem que antes as partes sejam ouvidas, de modo a resguardar o princípio da cooperação entre as partes, havendo a proibição das decisões-surpresa.

Neste contexto é que se insere a necessidade de adequação e aplicação com cautela daquela norma processual civil ao processo laboral, tendo em conta as diferenças encontradas na estruturação originária de cada processo.

Destaca-se que o processo do trabalho está justamente relacionado aos direitos fundamentais, haja vista a função primordial de defesa e orientações do direito material. É um processo especializado, inclusive interage de forma constante com os conceitos constitucionais previstos na Constituição Federal, além de integrar os outros sistemas que compõe o ordenamento jurídico brasileiro. Importante ressaltar que a consolidação das leis do trabalho permite aplicação de forma subsidiária de fontes retiradas do direito processual comum, desde que exista a omissão da lei trabalhista e não ofenda os princípios basilares do processo trabalhista. (art. 769 da CLT).

Como segmento do Direito Público, o direito processual trabalhista encontra suas fontes normativas no próprio ordenamento jurídico estatal, segundo a orientação do art. 22, I, da CF/88, compete privativamente à União Federal promover a legislação atinente ao direito processual, até mesmo o laboral. Dito isso, é possível a identificação de critérios que visam a assegurar a autonomia do direito processual do trabalho. Carlos Henrique Bezerra Leite salienta dois critérios confirmam a independência do processo trabalhista:

Há diversos critérios que buscam confirmar a autonomia de um ramo da Ciência Jurídica. Dois, entretanto, são os mais conhecidos.

O primeiro leva em conta: a) a extensão da matéria; b) inexistência de princípios comuns; c) a observância de método próprio.

O segundo critério baseia-se nos elementos componentes da relação jurídica, isto é, os sujeitos, o objeto e o vínculo obrigacional que os interliga.”⁵

Desta maneira, se pode mencionar duas correntes doutrinárias diferentes que dispõem sobre autonomia: a monista e a dualista.

Para os monistas, o ramo processual trabalhista é um mero desdobramento do processo civil, considerando a inexistência de princípios e regulamentos próprios. Um doutrinador brasileiro que se filia a teoria monista é Valentim Carrion, sob o fundamento de que o direito processual se divide em direito processual civil e direito processual penal.

6

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 114-115.

⁶ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1999.

Considerando a existência de dois tipos de processo (civil e penal), o autor assegura que o direito processual trabalhista, eleitoral, administrativo, seriam uma subespécie do direito processual civil, por terem em comum a mesma teoria geral do processo, em que pese existir a separação das matérias relativas ao direito material. Por tais motivos, o direito processual do trabalho não seria autônomo e não surge apenas por possuir um direito material laboral.

Por outro lado, a corrente dualista é defendida por Mozart Victor Russomano, Humberto Theodoro Junior, Mauro Schiavi, Amauri Mascaro Nascimento, entre outros renomados doutrinadores. Para essa corrente, o direito processual trabalhista é detentor de autonomia em relação ao direito processual comum. Isso porque o direito processual do trabalho dispõe de inúmeras disposições inseridas em âmbito legislativo, inclusive se pode mencionar a existência de títulos próprios encontrados consolidação das leis do trabalho, de modo a determinar a forma como se desenvolve o seu procedimento, transparecendo, assim a sua autonomia.

Registre-se a existência de princípios próprios aplicáveis ao processo laboral, estando em consonância com a Constituição Federal 1988, como por exemplo: princípio da proteção, aplicação da norma mais favorável, simplicidade das formas, irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias, entre outros, salientando a existência de princípios próprios caracterizadores do processo laboral.

Ademais, é importante indicar que o processo trabalhista possui como modelo de estruturação mais inquisitorial, haja vista as formas de interpretações encontradas nos princípios próprios da justiça especializada, até mesmo levando em consideração a matéria envolvida.

O direito do trabalho surgiu em meio aos problemas enfrentados pela classe obreira e empresarial, razão pela qual reivindicações possibilitaram à conquista de direitos, de modo que a justiça do trabalho pudesse possuir finalidades próprias e inerentes. Não se pode olvidar que, nesta justiça especializada, as partes, via de regra, são desiguais, necessitando da imposição e de regramento mais inquisitivo do magistrado, obviamente que existem exceções, mas sob a ótica em geral é identificado este cenário.

Por isso, a nova feição do princípio do contraditório, em matéria trabalhista, requer certa restrição, considerando o fato de que ingressou mais como forma de cooperação processual. No âmbito laboral, é necessário o comportamento do magistrado de forma mais cautelosa, a fim de assegurar a igualdade de partes. Tanto é verdade que basta verificar os conceitos do princípio da proteção. Com efeito, no processo do trabalho é verificado, muitas vezes, o choque entre princípios de mesma hierarquia, devendo, o juiz, analisar o caso em concreto e decidir, com base nas garantias conferidas a ele, sem que haja ofensa ao princípio do contraditório e ampla defesa.

O modelo inquisitorial é observado em vários dispositivos da consolidação das leis do trabalho, como por exemplo, art. 878, quando menciona a possibilidade de se iniciar a execução por qualquer interessado, até mesmo pelo juízo (*ex officio*).

Da mesma forma, o art. 765 da CLT estabelece que “os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”. Restando demonstrado o comportamento diferenciado do magistrado trabalhista e a consagração do princípio inquisitivo.

Feitas as explanações acerca do processo do trabalho e defendida sua autonomia processual, dada à natureza da matéria envolvida, tem-se que o novo diploma civilista não trouxe grandes mudanças acerca dos institutos do princípio do contraditório e ampla defesa, como se foi observado no âmbito civil, entretanto, a preocupação do presente trabalho se justifica através da forma como serão aplicados ou interpretados, tendo em conta o encaminhamento de um processo cooperativo ou adversarial em detrimento a um processo que ainda é inquisitorial, dotado de princípios e regulamentos próprios.

A forma de disposição do princípio do contraditório inserida no código de processo civil em relação ao processo do trabalho precisa ser relativizado, na medida em que, no âmbito trabalhista, existe disposições dos princípios do contraditório e ampla defesa, devidamente previstos na legislação, com as limitações necessárias para o regular desenvolvimento processual. Outro fator muito importante a ser analisado é a postura do magistrado frente a tais perspectivas.

O art. 9º do CPC/2015 salienta que o magistrado não pode proferir decisão sem que as partes sejam ouvidas, há exceções como, por exemplo, quanto às tutelas de urgência e evidência, ou matérias de ordem pública. Na mesma linha se observa o art.10 do CPC/2015, o qual veda o magistrado de proferir decisão-surpresa, *in verbis*: “O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício.”

Da leitura do art.10 do CPC/2015, nota-se a necessidade de submissão à análise das partes de apreciação de matéria, mesmo que tal decisão pudesse ser proferida de ofício pelo magistrado. É importante ressaltar a preocupação deste dispositivo, no que se refere à aplicação ao processo laboral, tendo em vista pode se sobrepor a institutos e conceitos próprios trabalhistas.

É neste cenário que residem as problemáticas envolvendo tal princípio, pois: o que será decisão-surpresa? Tal assertiva está interligada à motivação das decisões? Para resolver os questionamentos, inicialmente é necessário informar que, segundo orienta a Instrução Normativa 39/TST, a decisão-surpresa:

Art. 4º Aplicam-se ao Processo do Trabalho as normas do CPC que regulam o princípio do contraditório, em especial os artigos 9º e 10, no que vedam a decisão surpresa. § 1º Entende-se por “decisão surpresa” a que, no

juízo final do mérito da causa, em qualquer grau de jurisdição, aplicar fundamento jurídico ou embasar-se em fato não submetido à audiência prévia de uma ou de ambas as partes. § 2º Não se considera “decisão surpresa” a que, à luz do ordenamento jurídico nacional e dos princípios que informam o Direito Processual do Trabalho, as partes tinham obrigação de prever, concernente às condições da ação, aos pressupostos de admissibilidade de recurso e aos pressupostos processuais, salvo disposição legal expressa em contrário.⁷

O Tribunal Superior do Trabalho tenta informar o que pode ser a famosa decisão-surpresa, contudo, é inegável o entendimento de que tal conceituação somente será definida ao longo do tempo, na medida em que cada caso concreto a parte prejudicada poderá se valer de ausência de definição e invocar de forma deliberada a aplicação do contraditório e ampla defesa. É neste contexto que o magistrado trabalhista deverá ser mais inquisitivo, prevalecendo de sua função e uso de suas atribuições, para avaliar a necessidade de obedecer estes princípios a rigor, pois, se aplicado de forma equivocada, poderá prejudicar o desenvolvimento do devido processo legal, celeridade processual, entre outros princípios próprios, resultando em desvio de finalidade da função pela qual tal dispositivo foi inserido no novo código de processo civil.

Além disso, se pode atrelar o exercício do contraditório à necessidade do dever de fundamentação. As decisões precisam ser fundamentadas, entretanto, mais uma vez não se pode valer de tal situação para invocar dispositivos de forma demasiada a prejudicar o processo. Deve prevalecer à boa-fé processual, bem como o magistrado deve estar atento a tais circunstâncias.

Em que pese toda estruturação de respaldo constitucional, ainda mais quando se trata de processo do trabalho, princípios citados merecem ser interpretados de forma mais restrita e que seja levado em consideração o caso em concreto, sob pena de limitar as decisões do Julgador, posto que tal figura também é detentora de proteção constitucional (livre convencimento motivado).

Explica-se. Dentro de um contexto processual, o juiz não poderá ser um mero espectador, com atuação limitada, obviamente deve fazer parte da relação processual elencada, inclusive ponderada pelo novo diploma processual civil, como forma de cooperar com o processo. Ademais, a sua atuação também deverá ser fator decisivo para o resultado do processo, ou seja, para o alcance da verdade processual, sem que exista a alteração abrupta do modelo que impera no processo do trabalho.⁸

Como bem referido em sua obra, José dos Santos Bedaque, salienta que, por exemplo, o julgador é o destinatário da prova, e, desta forma, é ele quem sabe como

⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Instrução Normativa n.º 39/2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>>. Acesso em: 24 jul. 2016.

⁸ BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Poderes instrutórios do juiz*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 11-12.

conduzir o processo e limitar a sua produção, sendo como consequência do livre convencimento. Obviamente tais decisões merecem ser fundamentadas, contudo, deve se ter o cuidado para não confundir exercício do livre convencimento com restrição dos princípios do contraditório e ampla defesa.

A contribuir com tal argumento:

É nesse sentido que se destaca a figura do juiz diretor do processo – figura desenhada a partir da superação dos opostos juiz-ditador, inerente ao processo inquisitivo, e do juiz-espectador, pertencente à supremacia do processo dispositivo –, que, no exercício da função jurisdicional, deve estar atento ao dever de imparcialidade, de sorte a zelar e proporcionar a igualdade entre as partes em litígio.⁹

Por oportuno, percebe-se a ruptura dos conceitos doutrinários acerca da postura do magistrado, entretanto, quando se refere ao processo laboral, tais afirmações necessitam ser ponderadas de acordo com outros princípios caracterizadores do sistema jurídico.

O magistrado trabalhista deve estar atento às novas feições do princípio do contraditório para não prejudicar no desenvolvimento do processo, ou seja, o excesso de aplicação poderá prejudicar diretrizes já dispostas na consolidação das leis do trabalho. Com a finalidade de demonstrar a controvérsia existente, se pode citar o art. 879, § 2º da CLT, que assim dispõe: *“elaborada a conta e tornada líquida, o juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) para impugnação fundamentada [...]”*. Do trecho, é possível identificar, mais uma vez, a postura do juiz ao conduzir o processo, facultando às partes prazo para manifestação. Ponderando as novas estruturas encontradas no novo código de processo civil, alguns dirão que tal dispositivo afronta ao princípio do contraditório, outros, afirmarão que não, considerando a forma pela qual o processo trabalhista se desenvolve.

Certamente por ser um assunto muito recente, somente a jurisprudência e o tempo serão capazes de dirimir a controvérsia e estabelecer critérios hermenêuticos para o exercício efetivo do contraditório e ampla defesa, considerando cada caso em concreto, sem colocar em risco os princípios basilares encontrados na justiça trabalhista.

CONCLUSÃO

Os princípios do contraditório e ampla defesa no processo do trabalho, considerando o advento do novo código de processo civil, não sofreram modificações significativas, haja vista que são resguardados pela legislação laboral. Reitera-se a insurgência quanto à aplicação destes princípios de forma deliberada e equivocada, de

⁹ CARACIOLA, Andrea Boari. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O princípio do contraditório e as decisões-surpresa no ncp e no processo do trabalho. In: Sergio Pinto Martins (Coord): *O novo cpc e o processo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2016. p. 84-86.

modo a entrar em choque com outros princípios constitucionais e colocar em risco o desenvolvimento do processo trabalhista.

Pelas razões expostas no decorrer do presente trabalho, a atuação do juiz merece ser preservada, inclusive através de uma roupagem mais inquisitiva, a fim de que não ofenda o princípio do livre convencimento do juiz, assegurando que as decisões por ele tomadas não sejam engessadas e tragam retrocessos. Salienta-se, mais uma vez, a necessidade da fundamentação de todas as decisões.

Portanto, a aplicação dos princípios do contraditório e ampla defesa devem ser flexibilizados até o limite que não prejudiquem o convencimento do julgador, pois o processo deve seguir sua melhor forma, dependendo do livre convencimento do magistrado na busca da verdade real, sem ferir os preceitos fundamentais e constitucionais como meio de instrumentalizar o processo, a fim de se concretizar o direito posto em conflito.

Desta maneira, tanto o processo do trabalho, quanto o novo código de processo civil, devem cumprir as finalidades, de forma mais “compromissada e concreta com o direito fundamental à efetividade jurisdicional”.¹⁰

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 9. ed. São Paulo, 2009.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Poderes instrutórios do juiz*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

CARACIOLA, Andrea Boari. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O princípio do contraditório e as decisões-surpresa no ncpc e no processo do trabalho. In: Sergio Pinto Martins (Coord): *O novo cpc e o processo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2016.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1999

DIDIER JR., Fredie. *Introdução ao direito processual civil*. Salvador: Juspodivm, 2014.

FUX, Luiz. O novo processo civil. In: Luiz Fux (Coord). *O novo processo civil brasileiro: direito em expectativa*. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOES, Maurício de Carvalho. *A interpretação do princípio da subsidiaridade: da sua “crise de identidade” a uma abertura hermenêutica para a realização de uma efetiva tutela jurisdicional trabalhista*. In: Sergio Pinto Martins (Coord): *O novo cpc e o processo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2016.

¹⁰ GOES, Maurício de Carvalho. *A interpretação do princípio da subsidiaridade: da sua “crise de identidade” a uma abertura hermenêutica para a realização de uma efetiva tutela jurisdicional trabalhista*. In: Sergio Pinto Martins (Coord): *O novo cpc e o processo do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2016. p. 73-76.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Instrução Normativa n.º 39/2016*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>>. Acesso em: 24 jul. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. *Novo cpc: repercussões no processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2015.

NUNES, Dierle Jose Coelho. *Processo jurisdicional democrático*. Curitiba: Juruá, 2008.

PORTO, Sergio Gilberto Porto. *Cidadania processual: processo constitucional e o novo código de processo civil*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2016.

THEODORO JR., Humberto. *Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil e o processo de conhecimento*. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.