



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO

PAULO CÉSAR ROCHA FILHO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS COMO ELUCIDAÇÃO
À DIGNIDADE HUMANA FRENTE À SOCIEDADE BRASILEIRA E O
PRINCIPIO DO CONTRADITORIO.**

Salvador- BA
2019

PAULO CÉSAR ROCHA FILHO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS COMO ELUCIDAÇÃO
À DIGNIDADE HUMANA FRENTE À SOCIEDADE BRASILEIRA E O
PRINCIPIO DO CONTRADITORIO.**

Monografia apresentada como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em direito do trabalho e processo do trabalho da Faculdade Baiana de Direito e Gestão.

Salvador- BA
2019

PAULO CÉSAR ROCHA FILHO

**A APLICABILIDADE DA TEORIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL PELA
PERDA DE UMA CHANCE NO ACIDENTE DE TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de especialista e direito e processo do trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2019

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais queridos, por me dar apoio durante toda a caminhada.

EPÍGRAFE

"... nada que seja valioso será fácil!"

Autor: William Douglas

RESUMO

A presente compilação bibliográfica tem por objetivos elucidar sobre os benefícios e as desvantagens na flexibilização dos direitos trabalhistas, bem como também abordar a flexibilização dos direitos trabalhistas como forma de manter o vigor da empresa e da fonte de emprego, e ainda estudar a flexibilização dos direitos trabalhistas perante o princípio de proteção ao trabalhador e direitos garantidores da dignidade humana. Para tanto, através da revisão de literatura abordou-se uma breve citação sobre os direitos humanos, conseqüentemente incitou-se o direito do trabalho na Constituição, sua aplicação e flexibilização das normas trabalhistas. Dada a literatura abordada, observou-se que há necessidade de pactuação direta entre trabalhadores e empregadores com intuito de elevar o reconhecimento das negociações coletivas. Para diminuir as desigualdades em termos negociais entre trabalhadores e empregadores se faz necessário refletir sobre o estabelecimento de melhores condições de limites e benefícios que visem legitimar a flexibilização de direitos de ambas as partes. A flexibilização como tendência atual não pode excluir as normas protetoras. Na verdade, o que se deve buscar constantemente é a constituição de um trabalho mais flexível. O princípio constitucional do contraditório passou a ter uma nova visão pelo CPC/2015 a partir do estudo de uma nova realidade processual. Ao se dizer que o contraditório à luz dessa nova ótica não se aplica ao Processo do Trabalho significa afirmar que o sujeito do processo civil terá direito de participar e influenciar na decisão jurisdicional enquanto o cidadão do Processo do Trabalho não. É preciso repensar este modelo, verificar os novos paradigmas, o que significa o processo e, em última *ratio*, o que é efetivamente a tutela jurisdicional. Seja no Processo Civil ou no Processo do Trabalho, o princípio do contraditório deve ser observado de maneira ampla, por isso, este artigo tentará demonstrar as peculiaridades que ele apresenta e sua aplicabilidade no Processo do Trabalho.

Palavras-chave: flexibilização, normas trabalhistas, benefícios, desvantagens, contraditório.

ABSTRACT

This bibliographic compilation aims to elucidate the benefits and disadvantages in flexibility of labor rights, and also address the flexibility of labor rights in order to maintain the strength of the company and the source of employment and further study the relaxation of rights labor to the principle of protecting workers rights and guaranteeing human dignity. Therefore, through the literature review addressed a brief quote about human rights, in sequence urged to labor law in the Constitution, its application and relaxation of labor standards. Given the literature discussed, it was noted that no direct need of an agreement between workers and employers in order to increase the recognition of collective bargaining. To reduce inequalities in bargaining between workers and employers is necessary to reflect on the establishment of improved boundary conditions and benefits aimed at easing the legitimate rights of both parties. The flexibility as mainstream not may exclude protection rules. Actually, what you should constantly seek is the creation of a more flexible labor. The constitutional principle of the contradictory began to have a new vision by the CPC/2015 from the study of a new procedural reality. To say that the contradictory in the light of this new perspective does not apply to the Labor Process, it means that the subject of the Civil Process will have the right to participate and influence the judicial decision while the citizen of the labor process does not. It is necessary to rethink this model, to verify the new paradigms, which means the process and, ultimately, what is effectively the judicial protection. Whether in the Civil Process or the Labor Process, the principle of contradiction must be observed in a wide way, so this article will try to demonstrate the peculiarities that it presents and its applicability in the Labor Process.

Keywords: flexibility, labor standards, benefits, drawbacks, contradictory.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2. DESENVOLVIMENTO	12
2.1 DIREITOS HUMANOS	12
2.2 HISTÓRICO DO PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO	14
2.3 O DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO	16
2.3.1 Aspectos do Direito do Trabalho	18
2.3.2 Princípio de Proteção do Trabalhador	21
2.3.3 Fundamento do princípio de proteção do trabalhador	23
2.4 APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	24
2.4.1 O Trabalhador e o Empregado	27
2.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	29
2.5.1 Tipos de Flexibilização	42
2.5.2 Vantagens E Desvantagens Das Normas Trabalhistas	44
2.5.3 O Princípio do Contraditório à luz do NCPC de 2015	46
2.5.4 Evitabilidade da Decisão Surpresa	51
2.5.5. O Contraditório e sua aplicação no processo do trabalho	59
3 CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXO	Erro! Indicador não definido.
ANEXO 1 – CARTA MAGNA	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

A presente compilação bibliográfica desenvolve-se a partir do notório crescimento da autonomia da vontade do trabalhador no momento de contratar, principalmente por meio de convenções e acordos coletivos de trabalho; bem como da consistente tendência de flexibilização, e, em alguns casos, até mesmo desregulamentação das normas trabalhistas, sob o argumento de que a legislação trabalhista brasileira não se adéqua à globalização da economia, aos avanços tecnológicos e às exigências do mercado internacional (PINTO, 2012).

O rápido processo de internacionalização das empresas e da competitividade de mercado gerada pela globalização tem influenciado sobremaneira as relações de trabalho, as quais têm passado por constantes metamorfoses, exigindo dos atores sociais dinamismo, criatividade e trabalho redobrado no momento de estabelecer obrigações e vantagens para um novo contrato de trabalho e/ou para toda uma categoria de trabalhadores.

O Brasil assegura aos trabalhadores uma série de garantias constitucionais e infraconstitucionais no campo legislativo, que possuem uma carga protetiva extensa que adorna o ambiente político da época de sua elaboração, ou seja, decorrem em grande parte do caráter paternalista que imperava na época da elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, em 1943.

O Princípio da Proteção passou a reger todo o arcabouço normativo em matéria trabalhista desde então, partindo-se da premissa de que o trabalhador, individualmente considerado, não possuía forças para negociar de igual para igual com o empregador, sendo classificado, desde então,

hipossuficiente nas relações de trabalho (GALLO, 2010). A hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, embora não seja uma regra capaz de justificar sempre a intervenção estatal em favor do trabalhador, ainda representa uma realidade bastante comum, principalmente em países em desenvolvimento como o Brasil (PINTO, 2012).

“O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador” (ZAINAGHI, 2007, p.29).

Na conjuntura da literatura introduzida, o objetivo do presente estudo é elucidar sobre os benefícios e as desvantagens na flexibilização dos direitos trabalhistas. Objetiva-se ainda abordar a flexibilização dos direitos trabalhistas como forma de manter o vigor da empresa e da fonte de emprego, bem como também estudar a flexibilização dos direitos trabalhistas perante o princípio de proteção ao trabalhador e direitos garantidores da dignidade humana.

Diga-se ainda que houve um tempo em que o princípio do contraditório era pensado unicamente como o direito das partes processuais de contrapor uma a outra, restando consagrado que o respeito a tal princípio seria apenas uma forma de oportunizar as partes de se manifestarem em relação às provas produzidas no curso do processo. Na mesma esteira, o contraditório era entendido enquanto princípio o qual apenas a parte autora e a parte ré (ou as partes interessadas, se fosse o caso) estariam subordinadas não estando o juiz submetido a tais normas, propiciando assim a ocorrência das chamadas: decisões surpresas.

Nesse contexto, se por um lado o contraditório não era pensado como princípio garantidor da parte de influenciar e participar na formação do

provimento jurisdicional, em contrapartida, a fundamentação judicial também não era pensada como dever do juiz de se manifestar sobre todos os argumentos relevantes para o processo, que em tese possam infirmar a sua conclusão.

Com o advento do novo Código de Processual Civil (CPC/2015), a interpretação dada às normas escritas foram revistas com base em uma leitura constitucional que está sendo redimensionada à luz dos atuais valores sociais e pensamentos jurídicos. A verdade é que a sociedade evoluiu seus paradigmas modificando a argumentação jurídica, e diante deste fato percebe-se não ser mais adequado interpretar a constituição com um olhar anacrônico.

Ao considerar esta nova forma de interpretar a constituição, constata-se que de nada adianta a existência de um contraditório em que a parte não possa participar do processo e da formação da decisão judicial. Primeiro, porque o princípio democrático que está albergado na constituição também deve ser trazido ao processo; e segundo, porque a análise que se faz das normas constitucionais atualmente é contemporânea, refletindo os valores da sociedade atual e os seus pensamentos.

Quando se fala de normas constitucionais, cumpre salientar que elas são feitas, em sua maioria (em especial os princípios), com o propósito de serem normas abertas que só ganharão materialidade em leis infraconstitucionais, normas infraconstitucionais e no caso concreto. Assim, a leitura que se faz constitucional não se trata da criação de um princípio constitucional de norma constitucional em uma lei infraconstitucional e sim uma leitura que reflete os paradigmas e os valores sejam eles políticos, jurídicos ou sociais, vigentes na sociedade atual.

Outrossim, as normas fundamentais contidas entre os artigos 1º ao 12º do atual Código de Processo Civil, dentre elas o princípio do contraditório dinâmico, objeto principal deste estudo (art. 10º do CPC/2015), não podem ter sua interpretação enclausurada no âmbito do Processo Civil, vez que trata-se de normas constitucionais, ou seja, normas fundamentais extraídas da constituição e que estão sendo concretizadas através de lei infraconstitucional, podendo servir para o ordenamento jurídico como um todo. Destarte, pelos motivos supracitados, é que se pode dizer que tais normas fundamentais se aplicam ao processo do trabalho.

O presente trabalho tem por finalidade explicitar o papel da flexibilização dos direitos trabalhistas como forma de manter a saúde da empresa e da fonte de emprego, mas sem desrespeitar o princípio de proteção ao trabalhador e direitos garantidores da dignidade humana. Estes interesses são conflitantes, pois o interesse do empresário não é o mesmo do trabalhador, devendo assim a flexibilização ser utilizada apenas quando os reais interesses entre empregados e empregadores, em cada caso concreto, forem convergentes.

A flexibilização, desde que feita de forma correta e respeitando os direitos dos empregados, é uma ótima solução contra o desemprego e recuperação da empresa que passa por uma crise econômica. Não é justo, nem admissível que, para fortalecer os empreendimentos empresariais, suprimam-se os direitos sociais e eliminem-se conquistas históricas dos trabalhadores. É necessário o Estado interventor, e que através de políticas públicas e da jurisdição, mobilizem a sociedade civil e os particulares para conter o avanço da flexibilização irregular, e a manutenção do mínimo de direitos trabalhistas.

Para realização dessa pesquisa optou-se por um estudo de revisão bibliográfica, qualitativa e parcialmente exploratória, com tema voltado à flexibilização das normas trabalhistas. No que tange à metodologia de abordagem, a pesquisa caracteriza-se como histórico-dedutiva, pois, a partir da interpretação do processo histórico e evolutivo das relações trabalhistas, bem como dos contratos de trabalho e dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, busca-se discutir que implicações o fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas e o aumento da autonomia da vontade terão sobre os direitos dos trabalhadores, em especial sobre seus direitos fundamentais sociais. Para isso, a técnica utilizada é essencialmente bibliográfica, por meio da análise da legislação pertinente, doutrina especializada, artigos científicos, dissertações/teses e consulta em sites eletrônicos.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 DIREITOS HUMANOS

Intuitivamente tem-se a impressão de que toda a humanidade consegue discernir bem o que são direitos humanos, tomando posições e decisões a respeito. Porém, as inúmeras definições que ocorrem podem de fato comprometer seu significado e subsequente execução.

O termo “direitos humanos” soa auto-explicativo, e, portanto, muitas das vezes passa despercebida a sua reflexão. Alguns termos, tais como esse - “direitos humanos”, alcançam tamanha difusão de modo que refletem a cultura e inquietudes quanto à forma de pensar de indivíduos de uma determinada época (CAPLAN, 2007).

A dignidade do ser humano é um dos princípios fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), pois, o Estado Social brasileiro, conforme estabelece os artigos 6º e 7º da Constituição Federal, tem o dever de garantir aos cidadãos o pleno emprego, ou, em caso desemprego, prover-lhes os meios necessários para a sua subsistência. Portanto, sabido é, que no mundo antigo a escravidão foi a principal fonte de mão-de-obra, e não divergem os historiadores em afirmar que as civilizações gregas e romanas foram construídas por trabalhos forçados.

O escravo ficava submetido ao seu senhor, que por sua vez o compelia a se manter em condições desumanas e degradantes, sendo que em troca o senhor o explorava e se beneficiava dos trabalhos que lhes eram prestados (GROSSO, 2007).

A jurista Maria Inês Moura S. A. da Cunha, descreve em sua obra o poder do senhor, bem como as formas que o escravo era mantido nessa condição:

“Sendo o trabalho forçado por poder do senhor, este dispunha de vários meios de coação, suficientes para compelir o escravo ao trabalho. Tais poderes de vida e de morte davam ao senhor a plena disponibilidade do escravo, de sorte que poderia do mesmo desfrutar ou destruir” (PAULO NETTO, 1993, p.74).

Ainda que o momento histórico seja de grande valia perante os acontecimentos de uma nação, bem como de seus valores envolvidos, a ideia de direitos humanos, justiça, igualdade, liberdade, solidariedade e dignidade sempre existiram em todas as sociedades e épocas, mesmo que sua interpretação e aplicabilidade tivessem que seguir os trâmites inerentes ao momento histórico.

As atuais concepções de igualdade, liberdade e dignidade da pessoa humana, por exemplo, não condizem com aquelas adotadas no passado, visto que, apesar da escravidão e diferença de tratamento entre homem e mulher, por exemplo, a maioria das sociedades pregava o respeito a esses direitos, desde que fossem aplicados aos cidadãos, leia-se: indivíduos do sexo masculino e livres (PINTO, 2012).

Dadas tais concepções, o Direito do Trabalho tem por objeto a melhoria das condições sociais do trabalhador, preocupando-se com o mesmo enquanto cidadão comum, assim como preocupar com o homem trabalhador, inserido em seu ambiente de trabalho. Assim, o Direito do Trabalho é constituído sob o conjunto de princípios, institutos e regras, tendo um caráter atuante sobre a vida em sociedade, dela resultando e sobre ela produzindo efeitos, imprimindo certa direção à conduta humana, alterando, vedando ou sancionando práticas notáveis ou estimulando novas práticas voltadas à geração de empregos (GROSSO, 2007).

2.2 HISTÓRICO DO PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO

Ao considerar o Direito como um fenômeno social, é indispensável passar ao largo de uma retrospectiva histórica do princípio do contraditório, ainda que rapidamente.

Acerca do referido princípio, é fundamental mencionar sobre o procedimento denominado *cognitio*, existente no período da Roma primitiva. Trata-se basicamente de uma rudimentar forma de ação penal, em que não se existia seqüências regulares de atos a praticar. Cabia ao julgador iniciá-lo de

ofício assim como, em qualquer tempo, abandona-lo, ou mesmo retomá-lo posteriormente.

Era considerado impossível uma absolvição definitiva do réu, que muito provavelmente jamais se veria livre da possibilidade de ter contra si intentado novo processo. A fase de interrogatório era obrigatória, sendo tido como um dever ao qual o acusado não podia se abster.

Sucessivamente, restou disciplinado na Lei das Doze Tábuas que o acusado estaria obrigado a ser formalmente chamado a juízo (*in jus vocatio*), momento o qual dar-lhe-ia ciência da imputação formulada, bem como sendo-lhe facultado a defesa.

Restou estabelecido na Idade Média, que em virtude da ausência de citação, se acarretaria na nulidade processual e conseguinte a nulidade da condenação correspondente. Encontra-se um disposto similar em Portugal

Já no Brasil, o Regulamento 737 previu em seus artigos 672 e 673, acerca da citação, que a mesma era considerada um dos atos essenciais ao processo, gerando nulidade insanável a falta desta. Os códigos de processo estaduais também partiam da mesma premissa e também determinavam a pena de nulidade em tais hipóteses, exceto que o acusado, de forma espontânea, comparecesse e declarasse a sua respectiva defesa. Nesse sentido pronunciavam-se os códigos de pernambucano (art. 200) paulista (art. 201), catarinense (art. 576), mineiro (art. 125), do Distrito Federal (art. 89) e carioca (art. 1150).

Já a respeito da nossa história constitucional anterior a 1988, da carta de 1824 à de 1967, incluindo a emenda de 1969, o direito à defesa sempre esteve ligado, sobretudo ao processo penal, inserido no rol dos direitos e

garantias individuais, com a exceção, introduzida a contar da Constituição de 1934, do processo administrativo disciplinar. É possível notar uma sensível predisposição quanto à expressa consagração do direito ao contraditório no processo penal. Destarte, os operadores do Direito se viam emparelhados a apresentar um vasto esforço hermenêutico em prol da aplicabilidade do referido instituto no processo civil.

A Constituição Federal de 1988 considerou o passado obscuro que envolveu o período da ditadura e fez por representar um estágio avançado de evolução histórica concernente ao direito à defesa.

2.3 O DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO

A História do Direito do Trabalho remonta ao período da industrialização da sociedade, decorrente da Revolução Industrial do século XVIII, que se iniciou na Inglaterra e depois se espalhou pelos demais países europeus, eis que as relações de trabalho existentes no período da Idade Média se situavam entre a escravidão e o trabalho servil aos senhores do feudo (FORJAZ, 2008).

Délio Maranhão (1998) sintetiza essa transformação afirmando que:

“A Revolução Industrial, com o surgimento das grandes empresas, das grandes concentrações de capital, trouxe ao cenário da História um novo personagem: o assalariado, cômico de sua insignificância como indivíduo e de sua realidade social como classe. O Direito do Código napoleônico – tradução, em termos jurídicos, do liberalismo econômico consagrado pelo triunfo da burguesia depois da Revolução Francesa – funda-se na autonomia da vontade, na liberdade de contratar. ‘Quem diz contratual, diz justo.’ Ao *laissez-faire* no mundo econômico correspondia o *laissez-faire* no mundo jurídico”.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, trouxe significativo avanço em questões consideradas fundamentais para os indivíduos, positivando matérias importantes não apenas no que diz respeito às liberdades individuais,

como também no campo do direito do trabalho e, sobretudo, na esfera do direito coletivo.

Nessa linha, o direito do trabalho foi elevado a *status* constitucional. Já no artigo 1º, inciso IV, da Carta Magna (Anexo 1), foram estabelecidos como fundamentos da República “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. No artigo 170, que rege a ordem econômica e financeira, fundamentam-se as disposições na busca da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa para assegurar a todos uma vida digna, conforme os ditames da justiça social, observando-se, entre outros, o princípio da busca pelo pleno emprego. Importante destacar, desde já, que outros importantes direitos de natureza trabalhista foram expressamente salvaguardados pela Constituição Federal, como, por exemplo, o seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; o fundo de garantia do tempo de serviço; o salário mínimo; décimo terceiro salário; a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; entre outros. (GALLO, 2010).

A relação capital/trabalho sempre foi marcada por uma grande tensão, por uma estrutura desigual, que mereceu a proteção do Direito sob uma forma específica e requer um sistema de solução para seus conflitos que considere sua peculiaridade.

Não sem razão, o artigo 170 da Constituição de 1988 fixou como fundamentos da Ordem Econômica Nacional a "livre iniciativa" e a "valorização do trabalho humano". Um expressa o princípio básico da atividade empresarial e do capitalismo e, o outro, representa o trabalho, elemento essencial da dignidade humana, cuja valorização foi colocada meta a ser atingida no desenvolvimento da atividade econômica (DISSENHA, 2007).

A construção do Direito do Trabalho não se limitou a um agrupamento de normas em busca da igualdade entre as partes decorrentes da isonomia jurídica, tendo sido construída baseada em princípios a partir dos quais se formaram as regras trabalhistas. Estes princípios refletiam a necessidade de reação à injustiça social a que eram submetidos os trabalhadores, reação esta que deveria partir do Estado para regular as relações de trabalho (FORJAZ, 2008).

2.3.1 Aspectos do Direito do Trabalho

No Brasil, que teve a sua entrada na era industrial quase duzentos anos depois da Revolução Inglesa, as primeiras disposições sociais foram introduzidas ainda no período imperial, conforme assinala Jorge Luiz Souto Maior, destacando a regulamentação do contrato de prestação de serviços feito por brasileiro ou estrangeiro dentro do Império em 13 de setembro de 1830 e ainda a Lei 108, de 11 de outubro de 1837, que tratava dos contratos de locação de serviços de colonos.

Em face da utilização de mão-de-obra escrava em larga escala e por ser o Brasil um país predominantemente agrário, sem ainda ter sofrido a influência da Revolução Industrial européia, referidas leis tiveram pouco alcance, eis que a maioria das pessoas que exerciam o trabalho não era trabalhadora e sim escrava, não abrangida pela proteção da lei.

No entanto, foi no período republicano que as normas legislativas referentes às relações de trabalho passaram a ser debatidas no país, não porque o pensamento dos governantes à época almejasse tais ideais, eis que o primeiro período republicano foi marcado pela forte presença da oligarquia, órfã do regime

escravocrata, mas em decorrência de vários fatores que levaram naturalmente à regulamentação pelo Estado das normas de proteção ao trabalho (FORJAZ, 2008).

Uma das finalidades deste ramo do direito é elaborar medidas protetoras, bem como fazer com que as já existentes sejam observadas e respeitadas, uma vez que o trabalhador é parte mais fraca na relação de trabalho. Para Sergio Pinto Martins, o Direito do Trabalho tem uma preocupação maior com o trabalhador empregado, por este se tratar da parte mais fraca na relação laboral, e prega que o Direito do Trabalho deve ter esta preocupação (GROSSO, 2007):

“A melhoria de condições de trabalho e sociais do trabalhador vai ser feita por meio de uma legislação que, antes de tudo, tem por objetivo proteger o trabalhador, que é considerado o pólo mais fraco da relação com seu patrão. Este é normalmente mais forte economicamente, suportando os riscos desua atividade econômica” (MARTINS, 2003, p.45).

Importante é o papel do Direito do Trabalho neste contexto, uma vez que se preocupa com a dignidade do ser humano enquanto homem, enquanto trabalhador, sendo esta a essência de todo ser humano. Pois de nada adiantaria o direito à existência, à liberdade, sem o mínimo de dignidade, uma vez que o homem se realiza através do seu trabalho.

O Direito do Trabalho pode ser analisado por alguns aspectos, como: a) subjetivos: em que verificam os tipos de trabalhadores, sendo eles os subordinados e os avulsos, autônomos; b) objetivos: em que será considerada a matéria do direito do trabalho e não os sujeitos envolvidos. Para alguns diriam respeito a todas as relações de trabalho subordinado; c) mistos: envolvendo pessoas e objetos.

Tomando por base o aspecto subjetivo, têm-se os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho. Não se pode conceber, porém, que qualquer trabalhador será amparado pelo Direito do Trabalho, como ocorre com o funcionário público e o trabalhador autônomo, que são espécies do gênero trabalhador. Tem-se neste entendimento a aplicação das normas apenas àqueles trabalhadores subordinados aos seus empregadores (GROSSO, 2007).

O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (1995), leciona o conceito de Direito do Trabalho da seguinte maneira:

“Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade” (NASCIMENTO, 1995, p.107).

Ainda sobre o conceito do Direito do Trabalho, Luiz Carlos Amorim Robertella (1994), comenta que:

“O desenvolvimento científico autônomo do direito do trabalho constitui realidade inquestionável. Afinal, é o único a cuidar especificamente das relações jurídicas travadas no momento mesmo do processo produtivo, sem se ocupar das fases anteriores, ligadas à propriedade dos bens, ou às posteriores, atinentes à sua distribuição. Ao direito das coisas cabem as relações anteriores à fase estritamente produtiva; ao direito comercial e ao das obrigações, os atos e negócios jurídicos posteriores” (ROBORTELLA, 1994, p.17).

Assim sendo, as leis que regem as relações trabalhistas fazem parte do Direito do Trabalho, que é um dos ramos do direito que tem por natureza jurídica normas de direito público e privado. Na ótica do direito público, justifica-se pela preponderância da vontade do Estado sobre as dos particulares, e na possibilidade de se considerar como direito privado, sendo sua justificativa a base do Direito do Trabalho como o Código Civil e seu instituto principal, o

contrato de trabalho, considerando-se assim, privado. Mencione-se, dessa forma, a preponderância entre os juristas deste segundo posicionamento. O sistema jurídico brasileiro classifica como direito privado aquelas normas alusivas ao contrato individual de trabalho e quanto às de direito público, são consideradas aquelas de proteção e fiscalização do trabalho (CAPRARO, 2010).

2.3.2 Princípio de Proteção do Trabalhador

O princípio da proteção do trabalhador é o enunciado basilar do direito do trabalho. Este ramo jurídico surgiu justamente do reconhecimento da desigualdade fática entre empregado e empregador. As partes na relação de emprego não estão em posições equivalentes que possibilitem uma negociação paritária das cláusulas do contrato. A aplicação do direito civil a essa relação no século XVIII provocou a superexploração das massas de trabalhadores e sua pauperização, resultando na chamada questão social, com importantes implicações em todos os campos da sociedade.

Com a crescente revolta dos trabalhadores e proliferação de movimentos grevistas por toda a Europa, foi requerida a intervenção do Estado nessa relação, com o intuito de manter a paz social e a ordem pública. A repressão do Estado às lutas dos trabalhadores não foi suficiente para manter a ordem, logo, foram criadas ao longo dos anos leis que restringiam o contrato de trabalho com a limitação de jornada e a proibição do trabalho de crianças (MARTINS, 2010).

O princípio da proteção consiste no tratamento privilegiado do trabalhador, atribuindo-lhe vantagens e, em contrapartida, impondo obrigações

ao empregador. Isso não significa que o direito do trabalho atribui direitos apenas ao empregado, pelo contrário, este ramo do direito parte da admissão da subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, ou seja, parte do reconhecimento do poder diretivo deste. A relação de emprego é uma relação de poder, em que o empregador detém o poder de dar ordens, comandar e dirigir toda a execução do trabalho executado pelo trabalhador. A superioridade jurídica do trabalhador visa compensar sua natural inferioridade na relação.

Haja visto o supracitado, a necessidade econômica do empregado impede que ele faça exigências quando da contratação, ou mesmo durante a execução do contrato, e, quando do fim da relação, não possui poder de barganha para exigir o pagamento devido, restando-lhe somente recorrer ao Judiciário. O crescente desemprego em nossa economia contribui para essa submissão. As normas estatais do direito do trabalho e o reconhecimento da autonomia privada coletiva representam justamente um limite à arbitrariedade do empregador na formulação das regras do contrato, já que a desigualdade entre as partes impossibilita qualquer negociação individual (SILVA, 1999).

Os fundamentos do princípio protetor remontam ao surgimento do direito do trabalho. Octavio Bueno Magano (1988) citado por Martins (2010) nos remete a esse princípio ao criar sua definição do ramo jurídico, em suas palavras:

"[...] o Direito do Trabalho constitui o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais" (MARTINS, 2010, p.56).

O princípio protetor deve inspirar o legislador na elaboração de normas e também ser utilizado na interpretação do direito do trabalho no momento da

aplicação. Esse princípio orienta a atuação de cada uma das fontes do direito do trabalho, e também constitui uma de suas fontes. Por outro lado, como qualquer princípio, não tem aplicação absoluta, mas é necessário ser interpretado em conjunto com outros princípios do ordenamento jurídico (PLÁ RODRIGUEZ, 2000). No mesmo sentido, Ruprecht (1995) pontua que:

“[...] na realidade, a proteção deve ser obra do legislador e da autoridade administrativa na sua qualidade de regulamentadora, mas não se pode deixar que a imparcialidade da justiça seja alterada por uma manifesta inclinação por uma das partes do conflito” (RUPRECHT, 1995, p.13).

2.3.3 Fundamento do princípio de proteção do trabalhador

Os fundamentos do princípio protetor remontam ao surgimento do direito do trabalho, tanto assim que Octavio Bueno Magano (1988) nos remete a esse princípio ao criar sua definição do ramo jurídico, em suas palavras:

"[...] o Direito do Trabalho constitui o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais" (MAGANO, 1988, p.7).

A necessidade histórica e lógica da proteção dos direitos sociais, especialmente do direito ao trabalho, como garantia da efetividade dos direitos fundamentais individuais, se confirma na sua efetiva positivação e proteção constitucional.

De fato, a Constituição emite promessas e ordens de proteção do trabalho já no Título I, dos princípios fundamentais, no Título II, do rol de direitos e garantias individuais, sociais e coletivos, no Título VII, da ordem econômica e

financeira - assentada na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, em vista de existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social, através da busca do pleno emprego (art. 170, caput, e inciso VIII, da CF) – e no Título VIII, da ordem social – colocada sob o primado do trabalho e os objetivos do bem-estar e da justiça social (art. 193, da CF) (LEDUR, 2009).

2.4 APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A lei de introdução ao Código Civil assim dispõe em seu artigo 6º:

“Art.6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados ao ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso” (ZAINAGHI, 2007, p.35).

A Constituição da República, por sua vez, afirma que compete à União legislar sobre Direito do Trabalho. O art. 5º, XXXVI, da Constituição da República, assim dispõe: “Art. 5º A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Sendo assim, a lei não pode retroagir, ou seja, uma lei trabalhista será aplicada nos casos novos, a partir de sua publicação. Por outro lado, as leis de proteção ao trabalho têm aplicação imediata e atingem os contratos em vigor (ZAINAGHI, 2007).

Há princípios pertinentes a serem citados na temática do Direito do Trabalho, tais como: a) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; b) princípio da boa-fé; c) princípio da não-discriminação (MACHADO, 2008).

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas, de um modo geral, informa que deve haver prevalência das normas trabalhistas, não podendo as partes, via de regra, afastarem-nas mediante declaração bilateral de

vontades, caracterizando, assim, restrição à autonomia das partes no ajuste das condições contratuais trabalhistas (DELGADO, 2001).

Segundo observa Plá Rodriguez (2000):

“As regras de Direito do Trabalho têm, em geral, caráter imperativo e irrenunciável. No caso das leis do trabalho, a imperatividade se baseia no interesse e na necessidade de organizar a economia e de preservar a espécie”.

Da lição de Plá Rodriguez, denota-se que o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, como o próprio nome indica, informa a impossibilidade, salvo raras exceções, de que as normas trabalhistas possam ser flexibilizadas pelas partes (empregador e empregado), tendo em vista que são imperativas, ou seja, estão acima da vontade das partes (MACHADO, 2008).

Por conseguinte, o princípio da boa-fé traz à baila o sentido de expressar a intenção pura, sem vício, isenta de dolo ou engano das partes contratantes (SALEM NETO, 1995).

O princípio da boa-fé guarda estreita relação com o da primazia da realidade e encampa o sentido de orientar o intérprete quando não atendidos requisitos de forma, emprestando seu conteúdo moral à situação fática. É definido como o respeito mútuo das partes para o fiel cumprimento das obrigações pactuadas (LIMA, 1994).

É, ainda, a reciprocidade na conduta onde o empregado compromete-se a trabalhar e o empregador a fornecer condições necessárias para o desenvolvimento de tal trabalho como leciona Beltran (2001):

“O princípio da boa-fé está relacionado com a suposição de que, na relação empregatícia, ambos os pólos estão obrigados ao cumprimento do princípio: tanto o trabalhador deve cumprir o contrato de trabalho agindo de boa fé, inclusive colocando o seu melhor empenho no cumprimento das tarefas, como também o empregador deverá cumprir suas obrigações com lealdade” (BELTRAN, 2001, p.142).

Do conceito delineado, constata-se que a boa-fé, entendida como princípio do Direito do Trabalho, é a que envolve a ideia de lealdade, fidelidade aos compromissos assumidos. Traduz-se no respeito mútuo entre as partes para o fiel cumprimento das obrigações pactuadas, ou que se vão pactuando expressa ou tacitamente durante a execução do contrato de trabalho (PRETEL, 2006).

O princípio da não discriminação consiste no dever do empregador em tratar os funcionários que ocupem mesma função de forma igualitária, vedando a concessão de vantagens ou privilégios para funcionários que ocupem a mesma função.

Seguindo a definição de Plá Rodrigues (2002):

“[...] o princípio da não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, sem razão válida nem legítima” (PLÁ RODRIGUES, 2002, p.445).

Esse princípio é de extrema importância no âmbito empresarial, visto que evita discriminações, perseguições e humilhações por motivos de sexo, raça, ou religião, convicção política ou filosófica, repugnados pelo legislador constituinte, consoante o artigo 5º, I, que coloca homens e mulheres em condição de igualdade sem direitos e obrigações e o artigo 5º, incisos VI e VIII, estipulando que ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política (FUGAGNOLI, 2011).

O princípio da não discriminação não defende apenas o indivíduo de possíveis humilhações no ambiente de trabalho, conforme observar Plá Rodriguez:

“[...] evitar que se utilize salário aviltado para conseguir um custo da mão-de-obra mais baixo e, por meio disto, procurar vantagens à custa de certos setores de trabalhadores expostos tradicionalmente a uma maior exploração, com salários menores que os normais” (PLA RODRIGUEZ, 2002, p.446).

Dessa forma, é notório o caráter econômico deste princípio, pois oferecer salários inferiores aos praticados no mercado de trabalho estimula a concorrência desleal, sendo totalmente prejudicial para as empresas que trabalham de forma ética. Não sendo apenas o trabalhador lesado, mas toda a sociedade (FUGAGNOLI, 2011).

Nessa perspectiva, o direito do trabalho desponta como um conjunto de normas estatais visando à proteção do trabalhador. Criaram-se vantagens ao trabalhador no plano jurídico para compensar sua inferioridade no plano fático, com o objetivo de equilibrar a relação.

Tais vantagens não enredam o direito do trabalho como favorável apenas ao empregado, pois ao empregador é resguardado o poder diretivo sobre o trabalho, ou seja, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. Ainda assim, as relações de desigualdades são comuns entre ambas as partes, principalmente no que compete à subordinação jurídica. Também se constata a subordinação econômica do trabalhador, afinal, em geral, a pessoa coloca seu trabalho à disposição de outrem por necessidade econômica, não por mero prazer. Nesse sentido, a proteção do trabalho é tema atual e necessário nesse ramo do direito (MARTINS, 2010).

2.4.1 O Trabalhador e o Empregado

Segundo Zainaghi (2007), “Trabalhador” é aquele que presta um serviço. Dessa forma pode-se incitar que é trabalhador o proprietário de um

estabelecimento que atenda a clientes mediante pagamento. No entanto, ocorre que estes trabalhadores exercem suas atividades sem qualquer subordinação junto aos seus tomadores de serviços, ou seja, junto a seus fregueses, clientes e pacientes. Portanto, o que de fato interessa no Direito do Trabalho é o trabalhador empregado, isto é, aquele que presta serviços de forma subordinada a outrem.

Não é apenas a subordinação que caracterizará um trabalho com vínculo de emprego. Além da subordinação existem a pessoalidade, a não-eventualidade e o salário.

O Trabalho pessoal é considerado o princípio da pessoalidade. É dito que o trabalho é exercido em caráter pessoal, ou seja, *intuitu personae*, pois só a pessoa física é que pode ser empregado, e este não pode se fazer substituir por outrem na execução de serviços.

Não eventual é o serviço prestado de forma contínua, dentro do avançado pelas partes. Não eventual é aquele serviço exercido de forma repetitiva. Poderá ser o trabalho prestado de segunda a sexta-feira das 9:00 às 18h; bem como um serviço prestado uma vez por semana durante um certo horário (ex. período noturno).

Sabendo o que trata o “não eventual”, é relevante citar também o que é a não-eventualidade. Como exemplo, toma-se o caso de um médico que trabalhe em um hospital uma vez por semana durante doze horas. Estaremos diante de um serviço prestado de forma não eventual. Eventual é aquele serviço prestado de forma não costumeira.

O salário é o último elemento legal da caracterização do empregado. Um dos elementos do contrato de trabalho é a onerosidade. Não há contrato de

trabalho se este for gratuito. Mas poderá haver uma situação prática em que se esteja diante de uma pessoa física que preste serviço de forma não eventual sob dependência de um empregador, mas que não tenha o elemento salário. É o caso das atividades religiosas que trazem consigo a inerência à gratuidade (ZAINAGHI, 2007).

2.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

O fenômeno jurídico da flexibilização das normas trabalhistas começa a ser cogitado na Europa, a partir dos de 1973, quando o mundo enfrentou a grave crise do petróleo, no entanto, foi o processo de globalização da economia aliado às ideias neoliberais que lhe deu fôlego para percorrer o mundo e tornar-se tendência do Direito do Trabalho em diversos ordenamentos (DOS SANTOS, 2005). O Estado intervencionista já não mais se sustentava pelas novas conjunturas geopolíticas com a derrocada do sistema socialista da União Soviética, conforme se extrai da obra de Dos Santos (2005):

[...] o Estado do Bem-Estar Social foi uma obra de criação do capitalismo industrial, que em face dos desafios da experiência totalitária, sobretudo na Alemanha e na União Soviética, procurou conceder vários benefícios aos trabalhadores, na tentativa de obter sua lealdade e, dessa forma, evitar possíveis embates sociais e ideológicos com a classe trabalhadora (DOS SANTOS, 2005, p.34).

Países como Inglaterra e Estados Unidos adotam a doutrina neoliberal de gestão, tornando-se tendência mundial. Desenvolvida por Hayek, o neoliberalismo que apregoava uma nova concepção de estado mínimo e retorno à vigência do princípio da autonomia das vontades, acentuando as tendências de flexibilização das normas trabalhistas, se contrapunha ao *Welfare State*, onde

os resultados positivos da balança comercial eram revertidos em benefícios previdenciários, ampliação das estruturas públicas pelo ingresso de servidores, seguros desempregos e outras formas de manter a população satisfeita com o sistema econômico capitalista (DOS SANTOS, 2005).

A flexibilização do direito do Trabalho incita medidas adotadas em casos específicos, especialmente diante de crises econômicas e redução de emprego, visando à alteração ou redução de direitos trabalhistas. São adaptações realizadas nas leis e no próprio contrato de trabalho com a intenção de compatibilizar o contrato com as mudanças oriundas de fatores econômicos e sociais.

Conforme salienta Amauri Mascaro Nascimento (1997):

“A flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador (NASCIMENTO, 1997, p.120).

A flexibilização das normas trabalhistas é uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas. É uma consequência do sistema produtivo atual, já que a automação e a evolução da informática criaram a produção sem trabalho (DA ROCHA, 2005).

“O verbo português “flexibilizar” provém do latino “*flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*”, que significa curvar, dobrar, fletir. Depois, pô complementação semântica, possui ainda vários sentidos conexos ou paralelos, tais como: fazer voltar, dirigir o rumo, mover, torner, comover, mudar modificar (SILVA, 2002, p.52).

A crise atual do desemprego começou antes de se falar em flexibilização e vai continuar independente dela. O problema está localizado em uma crise econômica que paira sobre o mundo atual, onde as empresas praticam a dispensa em massa em razão de ordem financeira, competitiva e por necessidade de enxugamento do pessoal empregado em razão de progresso na área da automação.

Para tanto, o Direito do Trabalho precisa “reformatar-se”, já que o trabalho formal atualmente consiste em uma minoria, pois o trabalho autônomo e informal superou o subordinado no Brasil. Em consequência dessa nova realidade social que se formou, algumas mudanças puderam ser observadas: as jornadas de trabalho e repousos passaram a ser mais flexíveis, os salários aumentaram tão somente em relação ao trabalhador qualificado. Os demais, muitos deles foram dispensados, e, portanto, excluídos da própria produção (DA ROCHA, 2005).

O trabalho representa uma das faces mais relevantes do fenômeno empresarial por sua abrangência social. A relação produção-trabalho sempre foi conflituosa, haja vista o desenvolvimento dos modelos escravocratas e servis no início das civilizações. Entretanto, foi com a Revolução Industrial que essa relação se mostrou mais tensa, onde a profunda exploração do trabalhador determinou a intervenção Estatal. Ao proibir a autotutela, o Estado chamou para si a responsabilidade de solucionar os conflitos, tarefa que, atualmente, encontra diversos obstáculos e vem trazendo demasiados prejuízos, seja ao trabalhador, seja para a empresa, encontrando-se ambos à mercê da lentidão e do caos instaurado no Judiciário, para resolver seus conflitos (DISSENHA, 2007).

Dos Santos (2005) suscita que os fatores impulsionadores do fenômeno da flexibilização têm sua origem na necessidade de desenvolvimento econômico, na competição entre as empresas no mundo globalizado, na rapidez de surgimento de novas tecnologias capazes de alterar a dinâmica de produção e no aumento crescente do desemprego e do trabalho informal. Robortella (1997) expõe que a flexibilização não é um fim em si mesma. É um termo que representa o modo de aflorar questões fundamentais do mercado de trabalho, tais como nível de emprego, custo, produtividade, competitividade, modernização, mercado, lucro e desenvolvimento econômico.

Não obstante, a crescente influência da mídia exige a precisão e a definição dos paradigmas corporativos. O cuidado em identificar pontos críticos no comprometimento entre as equipes deve passar por modificações independentemente do sistema de formação de quadros que corresponde às necessidades. Assim mesmo, o entendimento das metas propostas representa uma abertura para a melhoria dos conhecimentos estratégicos para atingir a excelência.

As experiências acumuladas demonstram que a valorização de fatores subjetivos oferece uma interessante oportunidade para verificação das diretrizes de desenvolvimento para o futuro. A hegemonia do ambiente político possibilita uma melhor visão global de todos os recursos funcionais envolvidos. Nunca é demais lembrar o peso e o significado destes problemas, uma vez que o surgimento do comércio virtual desafia a capacidade de equalização do impacto na agilidade decisória.

Por conseguinte, o desafiador cenário globalizado apresenta tendências no sentido de aprovar a manutenção dos métodos utilizados na

avaliação de resultados. O incentivo ao avanço tecnológico, assim como o consenso sobre a necessidade de qualificação maximiza as possibilidades por conta do remanejamento dos quadros funcionais. Neste sentido, a complexidade dos estudos efetuados ainda não demonstrou convincentemente que vai participar na mudança das condições financeiras e administrativas exigidas. Do mesmo modo, a determinação clara de objetivos pode nos levar a considerar a reestruturação das direções preferenciais no sentido do progresso.

No entanto, não podemos esquecer que a percepção das dificuldades estimula a padronização do levantamento das variáveis envolvidas. A nível organizacional, a mobilidade dos capitais internacionais faz parte de um processo de gerenciamento de alternativas às soluções ortodoxas. Acima de tudo, é fundamental ressaltar que a consolidação das estruturas cumpre um papel essencial na formulação do fluxo de informações. Gostaria de enfatizar que o início da atividade geral de formação de atitudes acarreta um processo de reformulação e modernização das regras de conduta normativas. Evidentemente, o aumento do diálogo entre os diferentes setores produtivos talvez venha a ressaltar a relatividade dos modos de operação convencionais.

O que temos que ter sempre em mente é que a necessidade de renovação processual causa impacto indireto na reavaliação dos relacionamentos verticais entre as hierarquias. Desta maneira, a execução dos pontos do programa auxilia a preparação e a composição das formas de ação. Ainda assim, existem dúvidas a respeito de como o novo modelo estrutural aqui preconizado obstaculiza a apreciação da importância do retorno esperado a longo prazo.

Por outro lado, a estrutura atual da organização aponta para a melhoria da gestão inovadora da qual fazemos parte. No mundo atual, o julgamento imparcial das eventualidades prepara-nos para enfrentar situações atípicas decorrentes do investimento em reciclagem técnica. Percebemos, cada vez mais, que a competitividade nas transações comerciais assume importantes posições no estabelecimento das novas proposições. O empenho em analisar a constante divulgação das informações nos obriga à análise dos índices pretendidos. Podemos já vislumbrar o modo pelo qual o fenômeno da Internet promove a alavancagem do processo de comunicação como um todo.

Pensando mais a longo prazo, a consulta aos diversos militantes facilita a criação das posturas dos órgãos dirigentes com relação às suas atribuições. Todas estas questões, devidamente ponderadas, levantam dúvidas sobre se a revolução dos costumes é uma das consequências das condições inegavelmente apropriadas. Todavia, a adoção de políticas descentralizadoras afeta positivamente a correta previsão do sistema de participação geral.

É importante questionar o quanto a contínua expansão da atividade do trabalho estende o alcance e a importância dos procedimentos normalmente adotados. A certificação de metodologias que nos auxiliam a lidar com o acompanhamento das preferências de consumo não pode mais se dissociar do orçamento setorial. É claro que a expansão dos mercados mundiais garante a contribuição de um grupo importante na determinação dos níveis de motivação departamental. A prática cotidiana prova que o desenvolvimento contínuo de distintas formas de atuação agrega valor ao estabelecimento das diversas correntes de pensamento.

As experiências acumuladas demonstram que a valorização de fatores subjetivos exige a precisão e a definição dos índices pretendidos. Por outro lado, o julgamento imparcial das eventualidades assume importantes posições no estabelecimento do impacto na agilidade decisória. Não obstante, o entendimento das metas propostas maximiza as possibilidades por conta das diversas correntes de pensamento. A prática cotidiana prova que a crescente influência da mídia agrega valor ao estabelecimento das diretrizes de desenvolvimento para o futuro. Caros amigos, a contínua expansão de nossa atividade desafia a capacidade de equalização de alternativas às soluções ortodoxas.

Não obstante, a revolução dos costumes não pode mais se dissociar dos conhecimentos estratégicos para atingir a excelência. O incentivo ao avanço tecnológico, assim como o acompanhamento das preferências de consumo maximiza as possibilidades por conta dos níveis de motivação departamental. Por outro lado, a necessidade de renovação processual afeta positivamente a correta previsão do investimento em reciclagem técnica. O que temos que ter sempre em mente é que a determinação clara de objetivos aponta para a melhoria das condições inegavelmente apropriadas.

Percebe-se, cada vez mais, que a adoção de políticas descentralizadoras faz parte de um processo de gerenciamento dos paradigmas corporativos. É importante questionar o quanto a expansão dos mercados mundiais causa impacto indireto na reavaliação das formas de ação. Podemos já vislumbrar o modo pelo qual a percepção das dificuldades apresenta tendências no sentido de aprovar a manutenção do orçamento setorial. Desta

maneira, o início da atividade geral de formação de atitudes estimula a padronização das regras de conduta normativas.

O cuidado em identificar pontos críticos no consenso sobre a necessidade de qualificação talvez venha a ressaltar a relatividade dos índices pretendidos. A certificação de metodologias que nos auxiliam a lidar com a mobilidade dos capitais internacionais desafia a capacidade de equalização do sistema de formação de quadros que corresponde às necessidades. Todas estas questões, devidamente ponderadas, levantam dúvidas sobre se a complexidade dos estudos efetuados faz parte de um processo de gerenciamento das condições financeiras e administrativas exigidas.

Desta maneira, a adoção de políticas descentralizadoras garante a contribuição de um grupo importante na determinação dos paradigmas corporativos. Todavia, o entendimento das metas propostas é uma das consequências dos conhecimentos estratégicos para atingir a excelência. Acima de tudo, é fundamental ressaltar que a percepção das dificuldades facilita a criação das posturas dos órgãos dirigentes com relação às suas atribuições. O incentivo ao avanço tecnológico, assim como o desenvolvimento contínuo de distintas formas de atuação exige a precisão e a definição do remanejamento dos quadros funcionais.

No mundo atual, o comprometimento entre as equipes deve passar por modificações independentemente das direções preferenciais no sentido do progresso. Neste sentido, a consulta aos diversos militantes cumpre um papel essencial na formulação das novas proposições. Assim mesmo, a expansão dos mercados mundiais obstaculiza a apreciação da importância do levantamento das variáveis envolvidas. As experiências acumuladas demonstram que a

estrutura atual da organização oferece uma interessante oportunidade para verificação da gestão inovadora da qual fazemos parte.

Nunca é demais lembrar o peso e o significado destes problemas, uma vez que o acompanhamento das preferências de consumo afeta positivamente a correta previsão das formas de ação. No entanto, não se pode esquecer que a constante divulgação das informações nos obriga à análise do orçamento setorial. Pode-se já vislumbrar o modo pelo qual o desafiador cenário globalizado representa uma abertura para a melhoria dos níveis de motivação departamental. Por outro lado, o fenômeno da Internet possibilita uma melhor visão global das diretrizes de desenvolvimento para o futuro.

A prática cotidiana prova que a contínua expansão de nossa atividade estende o alcance e a importância dos índices pretendidos. O cuidado em identificar pontos críticos na consolidação das estruturas apresenta tendências no sentido de aprovar a manutenção de todos os recursos funcionais envolvidos. Por conseguinte, o aumento do diálogo entre os diferentes setores produtivos assume importantes posições no estabelecimento das condições inegavelmente apropriadas. É claro que a competitividade nas transações comerciais ainda não demonstrou convincentemente que vai participar na mudança dos procedimentos normalmente adotados. Evidentemente, a mobilidade dos capitais internacionais agrega valor ao estabelecimento dos modos de operação convencionais.

O surgimento do comércio virtual acarreta um processo de reformulação e modernização das regras de conduta normativas. Ainda assim, existem dúvidas a respeito de como o início da atividade geral de formação de atitudes maximiza as possibilidades por conta de alternativas às soluções ortodoxas. Não

obstante, a revolução dos costumes não pode mais se dissociar das diversas correntes de pensamento.

Do mesmo modo, o novo modelo estrutural aqui preconizado promove a alavancagem dos métodos utilizados na avaliação de resultados. O empenho em analisar a necessidade de renovação processual auxilia a preparação e a composição do investimento em reciclagem técnica. Necessário enfatizar que a determinação clara de objetivos aponta para a melhoria dos relacionamentos verticais entre as hierarquias. Percebe-se, cada vez mais, que a crescente influência da mídia desafia a capacidade de equalização do processo de comunicação como um todo.

A nível organizacional, a execução dos pontos do programa prepara-nos para enfrentar situações atípicas decorrentes do fluxo de informações. É importante questionar o quanto a valorização de fatores subjetivos pode nos levar a considerar a reestruturação do retorno esperado a longo prazo. Pensando mais a longo prazo, a hegemonia do ambiente político estimula a padronização do sistema de participação geral. O que temos que ter sempre em mente é que o consenso sobre a necessidade de qualificação causa impacto indireto na reavaliação do impacto na agilidade decisória. A certificação de metodologias que nos auxiliam a lidar com o julgamento imparcial das eventualidades talvez venha a ressaltar a relatividade do sistema de formação de quadros que corresponde às necessidades.

Percebemos, cada vez mais, que o consenso sobre a necessidade de qualificação faz parte de um processo de gerenciamento das condições financeiras e administrativas exigidas. A prática cotidiana prova que o surgimento do comércio virtual estende o alcance e a importância do

levantamento das variáveis envolvidas. Desta maneira, o entendimento das metas propostas é uma das consequências de alternativas às soluções ortodoxas. Acima de tudo, é fundamental ressaltar que a consulta aos diversos militantes facilita a criação do retorno esperado a longo prazo. Do mesmo modo, o desenvolvimento contínuo de distintas formas de atuação cumpre um papel essencial na formulação das diversas correntes de pensamento.

Evidentemente, a determinação clara de objetivos apresenta tendências no sentido de aprovar a manutenção das direções preferenciais no sentido do progresso. É claro que a revolução dos costumes promove a alavancagem dos métodos utilizados na avaliação de resultados. Não obstante, a percepção das dificuldades agrega valor ao estabelecimento das condições inegavelmente apropriadas. As experiências acumuladas demonstram que a mobilidade dos capitais internacionais pode nos levar a considerar a reestruturação da gestão inovadora da qual fazemos parte. Nunca é demais lembrar o peso e o significado destes problemas, uma vez que o acompanhamento das preferências de consumo afeta positivamente a correta previsão das formas de ação.

Todavia, a constante divulgação das informações exige a precisão e a definição do investimento em reciclagem técnica. Podemos já vislumbrar o modo pelo qual a competitividade nas transações comerciais representa uma abertura para a melhoria dos relacionamentos verticais entre as hierarquias. No mundo atual, o fenômeno da Internet possibilita uma melhor visão global do processo de comunicação como um todo. O cuidado em identificar pontos críticos no julgamento imparcial das eventualidades desafia a capacidade de equalização do sistema de participação geral.

Por outro lado, a consolidação das estruturas prepara-nos para enfrentar situações atípicas decorrentes de todos os recursos funcionais envolvidos. Todas estas questões, devidamente ponderadas, levantam dúvidas sobre se o aumento do diálogo entre os diferentes setores produtivos assume importantes posições no estabelecimento dos níveis de motivação departamental. Neste sentido, a adoção de políticas descentralizadoras acarreta um processo de reformulação e modernização do orçamento setorial. Gostaria de enfatizar que o comprometimento entre as equipes oferece uma interessante oportunidade para verificação dos conhecimentos estratégicos para atingir a excelência.

A partir das mudanças ou influências ocasionadas por esses fatores citados acima, surgem discussões sobre a flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que o movimento de ideias que servem para caracterizar o fenômeno típico da adaptação da consolidada legislação trabalhista às novas exigências da economia e da revolução tecnológica convencionou-se a denominar flexibilização da legislação trabalhista.

Sérgio Pinto Martins aduz da seguinte forma:

A flexibilização visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e em contrapartida sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. A participação do sindicato é de fundamental importância, no sentido de, nas negociações conduzir nos acordos ou à convenção coletiva, de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa assegurando um grau de lucro razoável à última e a certas garantias mínimas ao trabalhador.

Rosani Portela Correia faz a seguinte diferenciação:

Posto isto, a flexibilização implica o abrandamento da tipicidade tuitiva, não a retirando por completo, como querem os adeptos da desregulação. Busca viabilizar hipóteses em que seria permitido abrir mão de certas garantias normativas, desde que autorizadas por lei.[3]

No mundo atual, a adoção de políticas descentralizadoras desafia a capacidade de equalização das formas de ação. Pensando mais a longo prazo, o início da atividade geral de formação de atitudes pode nos levar a considerar a reestruturação do levantamento das variáveis envolvidas. Por outro lado, a consulta aos diversos militantes prepara-nos para enfrentar situações atípicas decorrentes das condições financeiras e administrativas exigidas. Desta maneira, o desenvolvimento contínuo de distintas formas de atuação nos obriga à análise da gestão inovadora da qual fazemos parte.

Percebe-se, cada vez mais, que a crescente influência da mídia oferece uma interessante oportunidade para verificação das posturas dos órgãos dirigentes com relação às suas atribuições. O incentivo ao avanço tecnológico, assim como a constante divulgação das informações acarreta um processo de reformulação e modernização de alternativas às soluções ortodoxas. A prática cotidiana prova que o consenso sobre a necessidade de qualificação causa impacto indireto na reavaliação do orçamento setorial. Não obstante, o acompanhamento das preferências de consumo facilita a criação dos paradigmas corporativos.

O empenho em analisar o julgamento imparcial das eventualidades aponta para a melhoria do processo de comunicação como um todo. Assim mesmo, a expansão dos mercados mundiais promove a alavancagem das direções preferenciais no sentido do progresso. Neste sentido, a hegemonia do ambiente político exige a precisão e a definição de todos os recursos funcionais envolvidos. Gostaria de enfatizar que a determinação clara de objetivos assume importantes posições no estabelecimento do remanejamento dos quadros funcionais.

Evidentemente, a percepção das dificuldades auxilia a preparação e a composição dos conhecimentos estratégicos para atingir a excelência. É claro que o desafiador cenário globalizado afeta positivamente a correta previsão dos métodos utilizados na avaliação de resultados. A nível organizacional, a valorização de fatores subjetivos deve passar por modificações independentemente do retorno esperado a longo prazo.

Já se pode vislumbrar o modo pelo qual a revolução dos costumes faz parte de um processo de gerenciamento das regras de conduta normativas. O cuidado em identificar pontos críticos na mobilidade dos capitais internacionais talvez venha a ressaltar a relatividade das diretrizes de desenvolvimento para o futuro. Todavia, o fenômeno da Internet agrega valor ao estabelecimento dos modos de operação convencionais. As experiências acumuladas demonstram que o aumento do diálogo entre os diferentes setores produtivos é uma das consequências do investimento em reciclagem técnica.

Assim sendo, a flexibilização se apresenta como fenômeno jurídico ao lado das novas relações trabalhistas impostas pelas transformações do mundo moderno, avançado tecnologicamente, como resposta ao latente caos social gerado pela crise do desemprego.

2.5.1 Tipos de Flexibilização

É importante sistematizar a flexibilização do direito do trabalho em relação aos tipos em que ela se apresenta enquanto classificação. Podem ser quanto à finalidade, conteúdo, formas de contratação, direitos do trabalhador e ainda quanto às funções do Direito do Trabalho. A classificação da flexibilidade por sua finalidade subdivide-se em outras três, podendo ser de adaptação,

proteção ou de desproteção, conforme proposta de Jean-Claude Javilier *apud* Oscar E. Uriarte (2003).

A primeira, a flexibilidade de adaptação, incita na adequação por intermédio de negociação coletiva, as normas de trabalho às exigências impostas pelas diversas e rápidas oscilações do mercado de trabalho, visando atender aos interesses dos trabalhadores, preservando-lhes o emprego. No entanto, a flexibilidade de proteção representa a concepção clássica do Direito do Trabalho, ou seja, só permite e valida à negociação se dessa resultar benefícios para o trabalhador, ou seja, é uma via de mão-única (DOS SANTOS, 2005).

Em contrapartida tem-se a flexibilidade de desproteção ou desregulamentação que Uriarte (2003) a define como sendo aquela em que ocorre a supressão de direitos através da derrogação de normas existentes e favoráveis ao trabalhador ou pela substituição por outras inferiores.

Nos direitos do trabalhador, a flexibilização recai principalmente sobre a compensação de horários de trabalho em parâmetros maiores que o semanal, passando até a anual; supressão de horas extraordinárias e sua não-integração nos cálculos dos demais pagamentos; redução de salários por acordo coletivo; participação nos lucros desvinculada dos salários; remuneração variável; desindexação dos salários; promoção da mulher para ter acesso ao processo produtivo, trabalhando em igualdade com o homem e reclassificação do modelo legal de dispensas, justificando-se as decorrentes de motivos econômicos, tecnológicos ou de organização da empresa e outros (DOS SANTOS, 2005). Nesse contexto, Nascimento (1997) pontua que:

“A flexibilização pode ser conveniente para alguns fins, sem perda do sentido do direito do trabalho, mas deve ser acompanhada da adoção de outras medidas, cada vez mais presentes nos ordenamentos jurídicos e que podem evitar a perda do ponto de equilíbrio na relação jurídica de trabalho, dentre as quais a representação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, condição prévia para que possam aceitar, em bases justas, sacrifícios de redução temporária salarial nas épocas de crise, a adequada regulamentação da dispensa arbitrária ou sem justa causa, no sentido de impedir dispensas retaliativas, sem vedar as dispensas motivadas por causas econômicas, organizacionais e tecnológicas, e a organização de um sistema eficiente de seguro-desemprego, estatal e não-estatal, complementado pela empresa ao lado de planos de saúde pela mesma suportados, de concessão continuada durante algum tempo após a extinção imotivada do contrato de trabalho” (NASCIMENTO, 1997, p. 121).

A flexibilização pode também ser interna ou externa. É interna quando se dá por uma situação preexistente e subsistente na relação de trabalho, podendo recair no horário de trabalho e nos descansos, na remuneração e nas mobilidades geográfica ou funcional. Por outro lado, externa recai sobre o contrato de trabalho propriamente dito, alterando-o inicialmente para efeito de modificá-lo no que tange à sua forma de contratação ou de extinção (DOS SANTOS, 2005).

2.5.2 Vantagens E Desvantagens Das Normas Trabalhistas

O Direito precisa ser encontrado no meio social de maneira a garantir a menor distância possível entre a norma jurídica e a realidade. Hoje, as empresas empregam menos e produzem mais. A competição entre elas demanda redução de custos, melhor preço, inovações constantes.

A dificuldade econômica não é a única causa determinante para a flexibilização nas relações trabalhistas. Este novo aspecto de trabalho também está vinculado a motivos sociais e tecnológicos, pois o empregado precisa também dedicar-se ao lazer, ao convívio familiar, as atividades culturais, bem

como obter capacitação ampla e irrestrita, a fim de adquirir conhecimentos e habilidades para sobreviver, dignamente, na empresa.

A flexibilização como tendência atual não pode excluir as normas protetoras. Na verdade, o que se deve buscar é a constituição de um trabalho mais flexível. O Estado deve estabelecer uma política de diferenciação de graus de incidência da norma trabalhista, sob diversos aspectos.

Existem estudiosos do Direito do Trabalho que acreditam que a redução dos níveis de proteção do trabalhador é uma forma de gerar empregos, considerando os encargos trabalhistas como impedimento à criação de postos de trabalho, além de contribuir para a diminuição da contratação de novos empregados. Sem dúvida, os encargos sociais no Brasil são muitos altos.

Um outro problema diz respeito às terceirizações, já que hoje, a empresa moderna se resume ao essencial, com uma estrutura enxuta e funcional, visando à redução de custos e gastos fixos para permitir a concorrência em um mercado exigente e competitivo. Ao afirmar que a flexibilização é possível sem que o trabalhador seja explorado, deve-se partir da premissa de que o trabalhador coletivamente é forte o bastante para negociar. Todavia, o Brasil não é um país de tradição sindical, e isso é algo que também necessita de mudança (DA ROCHA, 2005).

Suscita-se que o escopo da flexibilização é potencializar o Direito do Trabalho de capacidade adaptativa a circunstâncias que alterem as relações laborais visando, a ampliação e manutenção de empregos e a viabilidade financeira das empresas através da negociação, variando conforme o tipo de flexibilização, o grau de abrangência das possibilidades negociais (DOS SANTOS, 2005).

2.5.3 O Princípio do Contraditório à luz do NCPC de 2015

O princípio do contraditório é assegurado pelo artigo 5º, inciso LV da Constituição Federal de 1988 e aplica-se a todos aqueles que defendam seus interesses em um processo, seja ele judicial ou administrativo.

“Art. 5º. Omissis[...] LV – aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.”

Muito confundido com o princípio da ampla defesa e, por inúmeros doutrinadores compreendidos como um único instituto (Princípio do contraditório e da ampla defesa), o princípio do contraditório consiste essencialmente no direito de expor seus argumentos e apresentar provas ao órgão encarregado de decidir.

O princípio do devido processo legal compreende um conjunto de elementos jurídicos garantidores dos direitos fundamentais em sua persecução quando ameaçados, lesados ou simplesmente questionados, tais como o do direito à ampla defesa, ao contraditório, ao juízo objetivo, motivado e prévia e naturalmente identificado, dentre outros. Esse princípio é um instrumento de legitimação da ação do Estado na solução das indagações sobre os direitos que lhes são postos e um meio formal e previamente conhecido e reconhecido de viabilizar - se o questionamento feito pelo administrado. (ROCHA, 1997, p. 5)

Segundo Gonçalves (1992, p. 112) existem diversas formas de personificação do contraditório, quais sejam:

“na participação dos destinatários dos efeitos do ato final em sua fase preparatória; na simétrica paridade das suas posições; na mútua implicação das suas atividades (destinadas, respectivamente, a promover e impedir a emanção do provimento); na relevância das mesmas para o autor do provimento; de modo que cada contraditor possa exercer um conjunto - conspícuo ou modesto, não importa - de escolhas, de reações, de controles, e deva sofrer os controles e as reações dos outros, e que o autor do ato deva prestar contas dos resultados.”

Dierle Nunes (2011, p. 83) complementa o pensamento de Gonçalves elencando um rol de direitos do princípio decorrentes:

a) direito a uma cientificação regular durante todo o procedimento, ou seja, uma citação adequada do ato introdutivo da demanda e a intimação de cada evento processual posterior que lhe permita o exercício efetivo da defesa no curso do procedimento; b) o direito à prova, possibilitando-lhe sua obtenção toda vez que esta for relevante; c) em decorrência do anterior, o direito de assistir pessoalmente a assunção da prova e de se contrapor às alegações de fato ou às atividades probatórias da parte contrária ou, mesmo, oficiosas do julgador; d) o direito de ser ouvido e julgado por um juiz imune à ciência privada (*private informazioni*), que decida a causa unicamente com base em provas e elementos adquiridos no debate contraditório; e) direito a uma decisão fundamentada, em que se aprecie e solucione

Visto pela nova ótica do código de processo civil de 2015, o contraditório significa o direito da participação na construção do provimento, a garantia da parte de influenciar na decisão e evitar uma decisão surpresa. Trata-se de um reflexo do princípio democrático.

A garantia fundamental da Justiça e regra essencial do processo é o princípio do contraditório, segundo este princípio, todas as partes devem ser postas em posição de expor ao juiz as suas razões antes que ele profira a decisão. As partes devem poder desenvolver suas defesas de maneira plena e sem limitações arbitrárias. (LIEBMAN, 1980, p. 111).

Ovídio batista considera o contraditório como um principio que atingiu o auge do seu fortalecimento na fase em que a burguesia ascendia o poder, já que se trata de um principio que produz segurança para os jurisdicionados, sendo esta desejada e pleiteada pela burguesia, cujo objetivo é de proteger os seus negócios e suas propriedades (BATISTA, 1990)

Machado (2015) faz um pertinente comentário acerca das concepções do contraditório:

Ao longo do tempo, o estudo do contraditório apontou duas concepções distintas que se complementam no sistema processual contemporâneo para conferir real concretude ao processo democrático, quais sejam: a concepção original de caráter formal e a visão moderna substantiva ou tridimensional do contraditório. A visão meramente

formal do contraditório desdobra o princípio apenas no direito à informação e à reação. Ou seja, em tal perspectiva o contraditório estaria relacionado com a expressão *audiatur et altera pars* [ouça-se a outra parte].

Complementando a fala de Machado (2015), Freddie Didier Jr. ressalta a dimensão dinâmica, substancial ou tridimensional do contraditório quando diz que:

Não adianta permitir que a parte simplesmente participe do processo. Apenas isso não é o suficiente para que se efetive o princípio do contraditório. É necessário que se permita que ela seja ouvida, é claro, mas em condições de poder influenciar a decisão do magistrado. Se não for conferida a possibilidade de a parte influenciar a decisão do órgão jurisdicional – e isso é o poder de influência, de interferir com argumentos, ideias, alegando fatos –, a garantia do contraditório estará ferida. É fundamental perceber isso: o contraditório não se efetiva apenas com a ouvida da parte; exige-se a participação com a possibilidade, conferida à parte, de influenciar o conteúdo da decisão. (DIDIER JR., 2015).

O contraditório extraído da constituição e lido a luz desta nova tônica garante que as partes tenham o direito de participar na formação do provimento jurisdicional como garantia de influência e de decisão não surpresa, de modo que, se o juiz desejar aportar ao processo questões fáticas que não foram debatidas lhe é permitido, possuindo inclusive a liberdade de trazer fatos estranhos ao processo ou mesmo fatos supervenientes que não foram debatidos ou trazidos pelas partes, conforme Art. 493º do CPC/2015. Todavia, ao realizar tal procedimento se torna imprescindível oportunizar as partes a possibilidade de se manifestar sobre a questão fática ou jurídica trazida naquele processo.

Art. 493. Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento do mérito, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão.
Parágrafo único. Se constatar de ofício o fato novo, o juiz ouvirá as partes sobre ele antes de decidir. (BRASIL, 2015).

Neste mesmo sentido, Zaneti Junior (2007, p. 191) aduz que:

É justamente no contraditório, ampliado pela Carta do Estado Democrático brasileiro, que se irá apoiar a noção de processo democrático, o processo como procedimento em contraditório, que tem na sua matriz substancial a 'máxima da cooperação' (Kooperationsmaxima) [...] O contraditório surge então renovado, não mais unicamente como garantia do direito de resposta, mas sim como direito de influência e dever de debate.

Esta nova leitura do contraditório possui amplitude internacional, uma vez que não se trata de um princípio exclusivo do sistema processual brasileiro. O *Nouveau Code de procédure civile*, código de processo civil francês, possui como definição deste princípio basilar em seu artigo 16º o seguinte:

Le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction... Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations. [O juiz deve, em todas as circunstâncias, respeitar e observar ele mesmo o princípio do contraditório. Não pode tomar sua decisão sobre os meios de direito de ofício, sem ter anteriormente convidado as partes a apresentar suas considerações]. (RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, 2016).

Destarte, da leitura do respectivo dispositivo se observa que esta nova ótica principiológica do sistema brasileiro não é novidade para a doutrina estrangeira que já entende à quase três décadas o contraditório não apenas como o direito das partes de serem ouvidas e de se manifestarem nos autos do processo, mas também na possibilidade de influenciar no julgamento.

Contemporaneamente é comum que se diga que o contraditório tem relação mais expressiva com a atividade do juiz. Este, no momento de decidir, como se fosse um último ato de uma peça teatral, deve demonstrar que as alegações das partes, somadas às provas produzidas, efetivamente interferiram no seu convencimento. A certeza de que terá havido esta influência decorre da análise da motivação da sentença ou acórdão. (WAMBIER, 2009, p. 55.)

O que se constata desta nova interpretação é a necessidade de que a decisão judicial torne-se um produto de tudo o que foi debatido e discutido entre as partes no processo. Deste modo, o contraditório possui um caráter de dever ônus do juiz de zelar pelo efetivo contraditório à luz do art. 7º do CPC/2015 e,

por se tratar de um dever ônus do juiz, este se coloca como um dos sujeitos processuais que está submetido ao contraditório.

Art. 7º É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório. (BRASIL, 2015).

Esta visão democrática existente no CPC/2015 trata-se de uma grande inovação, haja vista que o CPC de 73 veio da época de um estado liberal em que se analisavam os conflitos de forma extremamente individual e puramente privatista. Não se enxergava o sujeito cidadão como alguém da coletividade que poderia ser consumidor, trabalhador, nem tampouco a questões relacionadas a demanda de massa no geral.

Neste ponto é que se encontra a mudança de paradigma e da análise que se faz do processo. Antigamente a análise era feita através de uma ótica privativa, em que os conflitos individuais eram postos à apreciação do estado, tendo-se o protagonismo do juiz e uma decisão proferida sem a influência e a garantia de que a parte poderia formar e ter na decisão jurisdicional.

Na quadra teórica do formalismo-valorativo, pois, o direito ao contraditório leva à previsão de um dever de debate entre o juiz e as partes a respeito do material recolhido ao longo do processo. Esse dever de debate encontra a sua expressão mais saliente no quando da decisão da causa, haja vista a imprescindibilidade de constar, na fundamentação da sentença, acórdão ou decisão monocrática, o enfrentamento pelo órgão jurisdicional das razões deduzidas pelas partes em seus arrazoados, exigência de todo afeiçoada ao Estado Constitucional, que é necessariamente democrático. Mais: denota a necessidade de todo e qualquer elemento constante da decisão ter sido previamente debatido entre todos aqueles que participam do processo. (MITIDIERO, 2011, p.150-151)

Segundo Nunes (2011) “é permitido a todos os sujeitos potencialmente atingidos pela incidência do julgado (‘potencialidade ofensiva’) a garantia de contribuir de forma crítica e construtiva para sua formação”.

É possível ver assim, que o Código de Processo Civil de 73 foi construído e desenhado sobre valores que estavam vigentes à época e, diante da evolução do pensamento jurídico e da sociedade, se constatou necessário para tentar tutelar esses novos direitos uma noção de demanda coletiva. Assim, foram se fazendo várias alterações no código de 73 onde não se tinha unidade, integridade e nem coerência. Ao verificar essas “patologias” do sistema anterior e que elas não correspondiam aos valores vigentes à sociedade, era imprescindível no novo CPC de 2015 providenciar meios de sanar estes problemas, refletir os valores vigentes e ter um sistema mais concreto e efetivo, proporcionando uma maior efetividade para o jurisdicionado.

2.5.4 Evitabilidade da Decisão Surpresa

O contraditório é um princípio que, em face do que vem prescrito no art 5, LV da CF, estabelece a necessidade de que se leve em consideração todos os argumentos relevantes apresentados pelas partes na formação de qualquer decisão. Trata-se de uma cláusula de busca de processualização do poder decisório, uma vez que, é costume do jurisdicionado brasileiro pensar na decisão judicial como um ato de escolha do magistrado. No Brasil sempre prevaleceu a noção formal do contraditório como uma mera oitiva das partes, a chamada bilateralidade da audiência, sem que houvesse a garantia efetiva da consideração do quanto exposto na sentença .

De acordo com Didier Jr (2015). tal concepção é mínima e materializa a visão tradicional do tema. Conforme seu pensamento, a garantia da simples

oitiva das partes proporcionada pelo órgão jurisdicional preservaria o exercício do contraditório, resumindo-se ao binômio informação/reação.

Já a dimensão substancial do contraditório, trata da elaboração do pronunciamento judicial através do poder de influência das partes, cuja prática consiste em fator de legitimidade do ato estatal, em razão da possibilidade daqueles envolvidos diretamente na demanda de participar na composição dialética do resultado. Todavia, o contraditório não se efetiva apenas por ouvir a parte; a sua concepção plena só ocorre diante da participação do litigante com a possibilidade de influenciar no conteúdo da decisão. Acerca do tema destaca Bueno (2014):

O princípio do contraditório relaciona-se intimamente, com a ideia de participação, com a possibilidade de participação na decisão do Estado, viabilizando-se, assim, mesmo que no processo, a realização de um dos valores mais caros para um Estado Democrático de Direito. O que se deve destacar, a este respeito, é que o princípio do contraditório deve ser entendido como a possibilidade de o destinatário da atuação do Estado influenciar – ou, quando menos, ter condições reais, efetivas, de influenciar –, em alguma medida, na decisão a ser proferida. [...] O princípio do contraditório deve ser entendido como diálogo, como cooperação; é participação também no plano do processo. Contraditório é realização concreta, também em juízo, das opções políticas do legislador brasileiro sobre o modelo de Estado adotado pela Constituição brasileira. Contraditório é a forma pela qual se concretizam princípios democráticos da República brasileira, que viabiliza ampla participação no exercício das funções estatais.

Quando falamos de Direito, tratamos de uma ciência demasiadamente complexa e dinâmica, diferenciada por conta da vasta quantidade de elementos sociais que interagem e se comunicam com o mesmo. Tais interações provocam diferentes e múltiplas percepções, até mesmo antagônicas, sobre uma mesma questão analisada.

O direito não é um fenômeno estático. É dinâmico. Desenvolve-se no movimento de um processo que obedece a uma forma especial de dialética na qual se implicam, sem que se fundam, os polos de que se compõe. Esses polos mantêm-se irredutíveis. Conservam-se em suas normais dimensões, mas correlacionam-se. De um lado os fatos que

ocorrem na vida social, portanto a dimensão fática do direito. De outro, os valores que presidem a evolução das ideias, portanto a dimensão axiológica do direito. Fatos e valores exigem-se mutuamente, envolvendo-se num procedimento de intensa atividade que dá origem à formação das estruturas normativas, portanto a terceira dimensão do direito. (NASCIMENTO, 2011, p. 31)

Conforme salienta Nery Júnior (2013), “a decisão surpresa é vedada pela garantia constitucional instituída pelo contraditório”, pois considera que o dever/poder de ouvir as partes acerca de todos os pontos do processo é detido pelo juiz nos processos em que, eventualmente, serão decididos por ele, seja ex officio, seja a requerimento da parte ou interessado, visto que a influencia dos sujeitos processuais no desenvolvimento e no resultado da demanda se tornou a principal finalidade do contraditório. É dever do magistrado atuar considerando a garantia do contraditório pleno, tanto formal quanto material, visando não arrebatá-las com decisões inesperadas, na qual o fundamento sequer tenha sido previamente conhecido e debatido pelos litigantes.

O dever de consulta, por sua vez, impõe ao tribunal dar às partes a oportunidade de manifestação sobre qualquer questão de fato ou de direito. O juiz, antes de se pronunciar sobre qualquer questão, ainda que seja de conhecimento oficioso, deve dar oportunidade à prévia discussão pelas partes, evitando, desse modo, as chamadas ‘decisões surpresa’. (CUNHA, 2011, p. 340)

Lebre de Freitas (1996, p. 103) nos ensina que:

“a proibição da chamada decisão-surpresa tem sobretudo interesse para as questões, de direito material ou de direito processual, de que o tribunal pode conhecer oficiosamente: se nenhuma das partes as tiver suscitado, com concessão à parte contrária do direito de resposta, o juiz – ou o relator do tribunal de recurso – que nelas entenda dever basear a decisão, seja mediante o conhecimento do mérito seja no plano meramente processual, deve previamente convidar ambas as partes a sobre elas tomarem posição, só estando dispensado de o fazer em casos de manifesta desnecessidade.”

Na busca da evitabilidade das “decisões surpresa”, o magistrado tem como obrigação submeter de forma prévia, a totalidade da matéria posta a julgamento à manifestação das partes, mesmo se tratando de tema que recuse

provocação. Na hipótese da questão não ser submetida ao contraditório prévio, de acordo com parte da doutrina, sua decisão ofenderia tal princípio, considerando que houve a ausência dos litigantes na participação da formação do convencimento judicial. A respeito do tema Dinamarco (2009) diz:

Não decai o juiz de sua dignidade quando, sentindo a existência de motivos para emitir de ofício uma decisão particularmente gravosa, antes chama as partes à manifestação sobre esse ponto. [...] Essa última alternativa é também oriunda do art. 16 do nouveau code de procédure civil francês, segundo o qual o juiz 'não pode fundamentar' sua decisão sobre pontos de direito que ele próprio haja suscitado de ofício, sem ter previamente chamado as partes a apresentar suas alegações. A riqueza dessa sábia disposição tem levado a doutrina a erigi-la também em mandamento universal, inerente à garantia constitucional do contraditório e ao correto exercício da jurisdição.

É manifestação do contraditório a vedação de decisão surpresa que impõe ao juiz a obrigação de instaurar o debate entre as partes a respeito dos pontos com possibilidade de serem solucionados de ofício no decorrer do processo. Acerca do tema, compreende-se que a participação dos sujeitos processuais na demanda, além da exigibilidade do contraditório formal, depende da evitabilidade do juiz em emitir decisões que adotem argumentos, tanto fáticos quanto jurídicos, que não foram debatidos pelos litigantes, buscando construir um processo pautado em um procedimento dialogado e democrático. Conforme explica Nunes (2008):

A implementação dinâmica dos princípios fundamentais do processo mediante a estruturação técnica adequada permitirá uma democratização do processo sem preocupações com o esvaziamento do papel diretor do juiz e do papel contributivo das partes na formação das decisões. [...] Desse modo, o contraditório constitui uma verdadeira garantia de não surpresa que impõe ao juiz o dever de provocar o debate acerca de todas as questões, inclusive as de conhecimento oficioso, impedindo que em 'solitária onipotência' aplique normas ou embase a decisão sobre fatos completamente estranhos à dialética defensiva de uma ou de ambas as partes.

Com base na concepção substancial e dinâmica do contraditório, a doutrina passou a empregar a ideia de que as partes não devem e não podem

ser surpreendidas por decisão respaldada em fundamento não debatido ao longo da tramitação processual, seja cognoscível de ofício ou não. Tal concepção encontra-se no art. 10 do CPC/2015:

Art. 10. 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. (BRASIL, 2015).

Tucci (2002), há mais de uma década, já assentara: “na verdade, para evitar qualquer espécie de emboscada aos litigantes, impõe-se aí ao juiz, o dever de comunicar às partes as vertentes que ele reputa relevantes para a formação de sua convicção”.

Partindo-se de uma acepção forte de contraditório, o parâmetro para aferição da correção da motivação da decisão judicial deixa de ser tão somente intrínseco (a inexistência de contradição lógica do julgado e a correta exposição do convencimento judicial) e passa a assumir também feição extrínseca (a fundamentação dos arrazoados das partes). Não há que se falar em decisão motivada se esta não enfrenta expressamente os fundamentos erguidos pelas partes em suas manifestações processuais. (MITIDIERO, 2012, p. 64)

Dierle Nunes esclarece que a adoção do contraditório dinâmico, de forma alguma poderia atrapalhar a busca pela eficiência, ocorrendo na realidade o oposto, o fortalecimento desta busca. Esse posicionamento é bastante defendido, uma vez que o contraditório pleno possibilita ao magistrado julgar com excelência, tendo em vista que possuirá de todos os elementos cognitivos bem delineados, diminuindo assim, a possibilidade de interposição de recursos ou arguição de nulidades.

O autor aduz que, com o contraditório dinâmico, “diminui-se o tempo do processo, eis que se diminuem os recursos, ou se reduz consideravelmente a chance de seu acatamento, viabilizando-se a utilização de decisões com executividade imediata” (NUNES, 2011, p. 84).

A legitimidade do exercício do poder judicial somente pode ser alcançada pela abertura à participação, tendo em vista que a intenção principal do processo é garantir aos interessados uma presença efetiva no procedimento que levará a se formar uma decisão mais justa. Consoante às observações, o princípio político da participação, inerente à ideia de democracia, somente é atingido no processo judicial mediante a um procedimento que outorgue às partes a possibilidade de influenciar na elaboração da solução da lide. Segundo Bedaque (2002):

Contraditório nada mais é do que o conjunto de atividades desenvolvidas pelos sujeitos do processo, reveladoras da existência de diálogo efetivo entre eles, visando à correta formação do provimento jurisdicional. A participação das partes é fundamental para conferir legitimidade à tutela, pois significa que a elas foi assegurado o poder de influir no convencimento do juiz. Qualquer decisão fundamentada em convicções decorrentes de elementos não submetidos ao debate frustra a efetividade do contraditório, reduzindo injustificadamente o conteúdo da regra constitucional. Daí entender que o modelo processual constitucional, ao consagrar o princípio do contraditório, impede o juiz de tomar qualquer decisão, sem ouvir as partes a respeito de questões a serem abordadas em seu provimento. [...]. Toda essa preocupação está voltada à preservação do contraditório real, ou seja, aquele em razão do qual o juiz tem o dever de proporcionar às partes condições de participação efetiva na elaboração do julgamento, influenciando no resultado.

Em razão do contraditório, a atividade jurisdicional deixa de ser encarada apenas como resultado de um trabalho exclusivo do juiz para se tornar fruto de uma atuação conjunta, onde existem influências recíprocas e constantes entre os sujeitos que participam do processo. Nessa ótica, a decisão judicial ganha em legitimidade, uma vez que será proferida com fundamento em um pressuposto dialógico e participativo, momento em que ganha fôlego um outro princípio, o da cooperação, que, dentre as suas axiologias, reverbera que o magistrado deve deixar de ser o único autor das decisões judiciais.

A título de exemplo, pode-se afirmar que se, em determinado caso, o juiz verificar que um dispositivo legal é inconstitucional, sem que isso tenha sido aduzido por qualquer das partes, deverá o magistrado determinar a intimação destas para que se manifestem sobre a aludida questão de direito. Ainda que ela caiba ao magistrado analisar de ofício, deve-se conferir aos litigantes a oportunidade de auxiliar no desenvolvimento do convencimento do juiz, influenciando na decisão a ser proferida. Nesse sentido, Didier Jr. (2015) enfatiza que “poder agir de ofício é poder agir sem provocação; não é o mesmo que agir sem provocar as partes, que não lhe é permitido”. Nesse sentido, Cunha (2012):

É preciso observar o contraditório, a fim de evitar um ‘julgamento surpresa’. E, para evitar ‘decisões surpresa’, toda questão submetida a julgamento deve passar antes pelo contraditório. Quer isso dizer que o juiz tem o dever de provocar, preventivamente, o contraditório das partes, ainda que se trate de uma questão que possa ser conhecida de ofício, ou de uma presunção simples. Se a questão não for submetida ao contraditório prévio, as partes serão surpreendidas com decisão que terá fundamento numa questão que não foi objeto de debate prévio, não lhes tendo sido dada oportunidade de participar do convencimento do juiz. A decisão, nesse caso, não será válida, faltando-lhe legitimidade, haja vista a ausência de participação dos litigantes na sua elaboração. O Estado democrático não se compraz com a ideia de atos repentinos, inesperados, de qualquer dos seus órgãos, mormente daqueles destinados à aplicação do Direito.

Além dessa percepção cooperativa, concernente à necessidade de intimação das partes nos casos em que o magistrado se encontra tendente a motivar seu pronunciamento por meio de fundamentos por elas ainda desconhecidos, o contraditório substancial ainda possui outro enfoque, qual seja, o direito que o litigante possui de ver seus argumentos considerados, que exige do julgador capacidade, apreensão e isenção de ânimo para contemplar as razões apresentadas. De tal sorte, ao magistrado compete não apenas evitar “julgamentos surpresa”, mas também considerar, séria e detidamente, os argumentos de direito trazidos pelas partes. Destaca Mitidiero (2011):

Fere a natureza cooperativa do processo civil contemporâneo, pois, decisão judicial que não patrocine um efetivo diálogo com as razões levantadas pelas partes em suas manifestações processuais. A fundamentação da decisão judicial tem de ser completa. (...) A completude da decisão tem de ser aferida em função da atividade das partes, das alegações por essas produzidas com o fito de convencer o órgão jurisdicional de suas posições jurídicas.

E essa faceta do contraditório já foi, inclusive, reconhecida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, nos autos do Mandado de Segurança nº 24.268/MG, cujo acórdão, publicado no Diário da Justiça a União (DJU) em 17 de setembro de 2004, p. 53, fora lavrado pelo Ministro Gilmar Ferreira Mendes. Na fundamentação de seu voto, o magistrado realizou intensa análise da ótica alemã sobre o tema, concluindo que as partes possuem o direito de ver todas as suas alegações apreciadas pelos órgãos jurisdicionais, para, somente depois, estas serem rechaçadas ou acolhidas.

Mandado de Segurança. [...] 3. Direito de defesa ampliado com a Constituição de 1988. Âmbito de proteção que contempla todos os processos, judiciais ou administrativos, e não se resume a um simples direito de manifestação no processo. 4. Direito constitucional comparado. Pretensão à tutela jurídica que envolve não só o direito de manifestação e de informação, mas também o direito de ver seus argumentos contemplados pelo órgão julgador. 5. Os princípios do contraditório e da ampla defesa, assegurados pela Constituição, aplicam-se a todos os procedimentos administrativos. 6. O exercício pleno do contraditório não se limita à garantia de alegação oportuna e eficaz a respeito de fatos, mas implica a possibilidade de ser ouvido também em matéria jurídica. [...] 10. Mandado de Segurança deferido para determinar observância do princípio do contraditório e da ampla defesa (CF art. 5º LV). (BRASIL, 2004).

Portanto, o conteúdo pleno do princípio do contraditório, compreendendo sua acepção formal e material, deve ser exercido sob duas perspectivas de direitos assegurados às partes, quais sejam: o direito de dialogar previamente com os fundamentos eventualmente adotados pelo juiz na sua decisão; e o direito de ter todos os seus argumentos jurídicos apreciados pelo órgão julgador. Compreendidas essas acepções, torna-se possível destacar que as motivações

das decisões dos tribunais superiores parecem ainda não se preocupar com a concepção substantiva do contraditório, amarrando-se ao sentido formal do princípio, o que, sem dúvidas, não concretiza o princípio democrático dentro do processo, nem legitima o resultado das decisões.

“Justiça não quer dizer insensibilidade, que o juiz, para ser justo, nem por isso deve ser impiedoso. Justiça quer dizer compreensão, mas o caminho mais direto para compreender os homens é aproximar-se deles com o sentimento”. (CALAMADREI, 2000, p. 359).

2.5.5. O Contraditório e sua aplicação no processo do trabalho

Diversas foram às mudanças provocadas no Processo Civil com o Novo Código de Processo de 2015. Com elas restou-se a dúvida de quais seriam aplicáveis no âmbito trabalhista, já que inexistente um “código” que disciplina exclusivamente as normas processuais trabalhistas, sendo certo que a referida função cabe à CLT e havendo omissão desta, caberá a aplicação do CPC de forma subsidiária e supletiva, conforme o art. 769 da CLT onde diz que “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” (BRASIL, 1943).

Acontece que, com a vigência do CPC/2015 a partir do dia 18 de março de 2016, essa discussão tornou-se a principal controvérsia a ser dirimida pelos estudiosos do Direito do Trabalho, sobretudo por força do novo artigo 15 (não existente no CPC de 1973), que expressamente trouxe o seguinte comando legal:

“Art.15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão

aplicadas supletiva e subsidiariamente.” (Código de processo Civil, BRASIL, 2015).

Veja-se, portanto, que o Novo Código de Processo Civil não deixa dúvidas quanto à aplicação subsidiária – esta, no caso, considerada como técnica de integração, na forma dos artigos 769 e 889 da CLT – e também supletiva de suas disposições ao processo trabalhista. E ao assim dispor, a dúvida que doravante remanesce se refere, uma vez mais, à questão da compatibilidade com os preceitos celetistas, preocupação essa que sempre atormentou os operadores da Justiça do Trabalho.

A título de nota, o saudoso Jurista Valentin Carrion já alertava que:

a aplicação de institutos não previstos no processo do trabalho não deve ser motivo para maior eternização das demandas e tem de adaptá-las às peculiaridades próprias. Perante novos dispositivos do processo comum, o intérprete precisa fazer uma primeira indagação: se, não havendo incompatibilidade, permitir-se-ão a celeridade e a simplificação que sempre foram almejada. (CARRION, 2008).

Ante a necessidade de aplicar as novas normas do Direito Processual Civil no Processo do Trabalho, muitas foram as controversas suscitadas, o que despertou dúvidas e inquietações, havendo a indispensabilidade de manifestação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme aconteceu com a edição da Instrução Normativa (IN) n° 39/2016, cujo objetivo se baseou em ditar o que é cabível ou não, oferecendo aos operadores do direito um norte, evitando as intermináveis discussões, proporcionando uma maior segurança jurídica e evitando possíveis nulidades processuais.

Ressalte-se que a urgência da medida tomada pela mais alta corte trabalhista foi de um todo necessária visto que a justiça do trabalho tutela créditos de natureza eminentemente alimentar, caso contrário os processos

incorreriam fatalmente em prováveis nulidades processuais, fato que este levaria ao desprestígio da tão buscada celeridade processual, importantíssima no ramo juslaboralista.

Ademais, para tal posicionamento, o TST levou em consideração alguns fatores, expostos na Resolução Nº 203, de 15 de Março de 2016, a qual diz:

Considerando a vigência de novo Código de Processo Civil (Lei nº 13.105, de 17.03.2015) a partir de 18 de março de 2016; Considerando a imperativa necessidade de o Tribunal Superior do Trabalho posicionar-se, ainda que de forma não exaustiva, sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao processo do trabalho; Considerando que as normas dos arts. 769 e 889 da CLT não foram revogadas pelo art. 15 do CPC de 2015, em face do que estatui o art. 2º, § 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro; Considerando a plena possibilidade de compatibilização das normas em apreço; Considerando o disposto no art. 1046, § 2º, do CPC, que expressamente preserva as “disposições especiais dos procedimentos regulados em outras leis”, dentre as quais sobressaem as normas especiais que disciplinam o Direito Processual do Trabalho; Considerando o escopo de identificar apenas questões polêmicas e algumas das questões inovatórias relevantes para efeito de aferir a compatibilidade ou não de aplicação subsidiária ou supletiva ao processo do trabalho do Código de Processo Civil de 2015; Considerando a exigência de transmitir segurança jurídica aos jurisdicionados e órgãos da Justiça do Trabalho, bem assim o escopo de prevenir nulidades processuais em detrimento da desejável celeridade; Considerando que o Código de Processo Civil de 2015 não adota de forma absoluta a observância do princípio do contraditório **prévio** como vedação à decisão surpresa, como transparece, entre outras, das hipóteses de julgamento liminar de improcedência do pedido (art. 332, *caput* e § 1º, conjugado com a norma explícita do parágrafo único do art. 487), de tutela provisória liminar de urgência ou de evidência (parágrafo único do art. 9º) e de indeferimento liminar da petição inicial (CPC, art. 330); Considerando que o conteúdo da aludida garantia do contraditório há que se compatibilizar com os princípios da celeridade, da oralidade e da concentração de atos processuais no processo do trabalho, visto que este, por suas especificidades e pela natureza alimentar das pretensões nele deduzidas, foi concebido e estruturado para a outorga rápida e impostergável da tutela jurisdicional (CLT, art. 769); Considerando que está *sub judice* no Tribunal Superior do Trabalho a possibilidade de imposição de multa pecuniária ao executado e de liberação de depósito em favor do exequente, na pendência de recurso, o que obsta, de momento, qualquer manifestação da Corte sobre a incidência no processo do trabalho das normas dos arts. 520 a 522 e § 1º do art. 523 do CPC de 2015; Considerando que os enunciados de súmulas dos Tribunais do Trabalho a que se referem os incisos V e VI do § 1º do art. 489 do CPC de 2015 são exclusivamente os que contenham os fundamentos determinantes da decisão (*ratio decidendi* - art. 926, § 2º);

A instrução Normativa encontrou ainda três categorias de normas do CPC/2015 em relação a sua aplicação ao processo do trabalho, quais sejam: as que não são aplicáveis (art. 2º); as que são aplicáveis (art. 3º) e as aplicáveis com as adaptações necessárias (referidas na IN a partir do art. 4º).

Conforme visto acima, a IN 39/2016 procurou identificar, neste primeiro momento, apenas as questões mais polêmicas já enfrentadas pela doutrina e jurisprudência, além de outras consideradas inovadoras e relevantes para efeito de se perquirir a respeito da compatibilidade ou não da aplicação subsidiária ou supletiva do Código de Processo Civil de 2015 ao Processo do Trabalho.

A IN 39/2016 passa a admitir no processo trabalhista novidades como o *amicus curiae*, a distribuição dinâmica do ônus da prova, o incidente de assunção de competência, o incidente de resolução de demandas repetitivas, a reclamação, a aplicação do princípio do contraditório substancial e da vedação à decisão surpresa, além do dever de fundamentação das decisões judiciais, esses dois últimos com mitigações e adaptações trazidas na referida regulamentação.

A intenção principal da Instrução Normativa é permitir a invocação subsidiária ou supletiva do NCPC nos casos de omissão e compatibilidade com as normas e princípios do Direito Processual do Trabalho. O TST entende que a norma do art. 15 do CPC/2015 não constitui para a transposição de qualquer instituto do processo civil para o processo do trabalho, ante a mera constatação de omissão, sob pena de desfigurar-se todo o especial arcabouço principiológico e axiológico que norteia e fundamenta o Direito Processual do Trabalho.

No que diz respeito a aplicação da nova concepção do princípio do contraditório adotada pelo CPC/2015 no Processo do Trabalho, encontra-se no rol das questões mais atormentadoras. O TST prevaleceu uma solução de compromisso, qual seja:

a) de um lado, aplica-o na plenitude no julgamento do mérito da causa (art. 4º, § 1º, da IN) e, portanto, na esfera do direito material, de forma a impedir a adoção de fundamento jurídico não debatido previamente pelas partes; persiste a possibilidade de o órgão jurisdicional invocar o brocardo *jura novit curia*, mas não sem audiência prévia das partes; **b)** de outro lado, no plano estritamente processual, mitigou-se o rigor da norma (art. 4º, § 2º, da IN); para tanto, concorreram vários fatores: **b1)** as especificidades do processo trabalhista (mormente a exigência fundamental de celeridade em virtude da natureza alimentar das pretensões deduzidas em juízo); **b2)** a preservação pelo próprio CPC/2015 (art. 1046, § 2º) das “disposições especiais dos procedimentos regulados em outras leis”, dentre as quais sobressai a CLT; **b3)** o próprio Código de Processo Civil não adota de forma absoluta a observância do princípio do contraditório **prévio** como vedação à decisão surpresa; **b4)** a experiência do direito comparado europeu, berço da nova concepção de contraditório, que recomenda algum temperamento em sua aplicação; tome-se, a título de ilustração, a seguinte decisão do Tribunal das Relações de Portugal de 2004: “A **decisão surpresa** apenas emerge quando ela comporte uma solução jurídica que, perante os factos controvertidos, as partes **não tinham** obrigação de prever”. (Resolução nº 203, de 15 de março de 2016)

Conforme o art. 4º da IN 39/2016, o TST adota o art. 9 e 10, afirmando a sua aplicabilidade ao processo do trabalho, e define o que seria e o que não seria decisão surpresa nos § 1º e 2º do referido artigo o que acaba mitigando o contraditório.

Art. 4º, § 1º, da IN 39/2016 do TST, entende-se por “decisão surpresa” a que, no julgamento 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. (Resolução nº 203, de 15 de março de 2016)

Contudo, o posicionamento visto no § 2º da IN 39/2016 do TST é bastante polemico uma vez que, as partes do processo não possuem a capacidade de prever o entendimento jurídico. Igualmente, o referido dispositivo acaba por mitigar o princípio do contraditório que diz respeito a impossibilidade de surpresa de matéria fática, probatória e jurídica, ou seja, isso quer dizer que se houver alguma questão mesmo de conhecimento oficioso o juiz nos moldes do art. 10º do NCPC tem o dever funcional cooperativo de submeter a questão ao dialogo processual antes do julgamento. Não o fazendo trata-se de decisão nula, sendo, portanto uma normativa que fere a constituição e a lei.

Desta forma, ficará a cargo do próprio TST, responsável pela uniformização da jurisprudência, colmatar as inúmeras lacunas deixadas pela IN 39/2016, com o propósito de conferir maior racionalidade ao sistema e, concomitantemente, velar pelo respeito ao devido processo legal em sua acepção substancial.

3 CONCLUSÃO

A Constituição Federal brasileira trata dos princípios que estabelecem direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. Ainda que a Carta Magna explicita os direitos fundamentais que visem assegurar uma condição digna de trabalho e de vida como, por exemplo, a garantia de um salário mínimo e a limitação da jornada de trabalho, é notória, por outro lado, a necessidade de pactuação direta entre trabalhadores e empregadores, elevando, para tanto, o reconhecimento das negociações coletivas ao status de direito constitucional fundamental.

A flexibilização das normas trabalhistas é uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas. Como citado no texto, é configurada como uma consequência do sistema produtivo. É postulado que os fatores que impulsionam o fenômeno da flexibilização têm sua origem na necessidade de desenvolvimento econômico, na competição entre as empresas no mundo globalizado. O Direito precisa ser encontrado no meio social de maneira a garantir a menor distância possível entre a norma jurídica e a realidade do ser humano, de modo que busque a satisfação em ambas as partes.

Para diminuir as desigualdades em termos negociais entre trabalhadores e empregadores se faz necessário refletir sobre o estabelecimento de melhores condições de limites e benefícios que visem legitimar a flexibilização de direitos de ambas as partes, de maneira que atenda à coletividade. Para tanto, se faz indispensável uma reforma estrutural no que concerne ao sistema sindical brasileiro, com o subsequente fortalecimento dos sindicatos. A flexibilização deve ser implementada gradativamente e sem danos ao trabalhador, a quem se deve garantir um mínimo de direitos inegociáveis, alicerce para uma vida que preze a dignidade humana.

A flexibilização como tendência atual não pode excluir as normas protetoras. Na verdade, o que se deve buscar constantemente é a constituição de um trabalho mais flexível. O Estado deve estabelecer uma política de diferenciação de graus de incidência da norma trabalhista.

Em contrapartida, no Novo Código de Processo Civil de 2015, os arts 7º, 9º e 10º estabelecem que o contraditório além de garantir a oitiva formal, seja visto como uma garantia de simétrica paridade de armas, de modo a se estabelecer que seja assegurado a possibilidade ampla de que ambas as partes possam exercer os seus meios de defesa com plenitude.

De modo muito evidente no art.10º estabelece a já comentada garantia do contraditório como influência e não surpresa, o que significa do ponto de vista pratico que o juiz ao decidir só poderá levar em consideração fundamentos de fato e de direito que tenham sido submetidos previamente ao debate processual, assim, se o juiz tiver uma terceira via de entendimento, ele terá que submetê-la previamente ao debate processual. Por conta disso, esse contraditório

fortalecido modifica o modo de promover a deliberação e o julgamento dentro do sistema processual.

Ao promover uma análise mais panorâmica do CPC de 2015, é possível perceber que o disposto no art. 357 estabelece uma verdadeira fase preparatória antes de se decidir. Isto ocorre tendo em vista um costume Brasileiro de pressupor que o magistrado decide em um único momento, o que não é verdade. No panorama mundial, quando se pensa na atividade de formação da decisão, aquela chamada de cognitiva ou declaratória, o debate se torna necessário para se chegar ao máximo de subsídios e assim ser possível chegar a decisão mais correta.

É preciso filtrar as discussões relevantes para que o magistrado tenha um norte daquilo que ele vá realmente analisar, permitindo inclusive, que o juiz possa retirar as alegações de defesa que não são relevantes e pontue somente as quais ele realmente é obrigado a se manifestar. O contraditório trás dentro dessa perspectiva da influencia e não surpresa o chamado dever de consideração, que esta no art. 10 e no art. 489 § 1º, IV, o qual fala da obrigatoriedade do magistrado ao decidir leve em consideração todos os argumentos capazes de infirmar a conclusão a ser adotada”, sendo portanto o juiz obrigado a analisar todas as matérias relevantes.

É demonstrado no direito estrangeiro que quando se tem uma decisão fruto de um debate mais amplo e efetivo, acaba se gerando dentro do ponto de vista prático sistêmico dois efeitos imediatos. O primeiro é a redução das impugnações das decisões e a redução dos recursos. O segundo é a redução da taxa de reforma das decisões, pois quando temos uma decisão melhor construída a chance dela ser modificada no tribunal é consideravelmente menor.

Ao formar decisões que levem em consideração todos os argumentos relevantes, com o passar do tempo ocorrerá uma estabilização daquele entendimento jurídico, gerando inclusive um efeito extra processual de inibir a litigância aventureira, pois será possível possuir uma avaliação mais precisa dos riscos.

Partindo desta premissa, o artigo 10º do CPC/2015, não tem sido unanime entre os pesquisadores, uma vez que para parte considerável dos operadores do direito representa um avanço em decorrência da ampliação do significado de extensão, e por outro lado, parte da doutrina compreende que a legislação está criando um procedimento obrigatório que pode comprometer a celeridade processual.

O dilema de que o contraditório e a celeridade processual seriam cláusulas constitucionais que se anulariam não passa de uma inverdade, até porque, existem pesquisas muito sérias no Brasil e no exterior, que demonstram que o grande problema da celeridade processual é oriundo do gerenciamento do sistema causador das etapas mortas do processo. A crença que o debate processual dificulta o tempo processual acaba não sendo tão verdadeira assim.

A afirmação de que o contraditório e o debate prejudicam o tempo processual é afirmação daqueles que não querem um modelo realmente democrático e que buscam manter ainda as premissas de um modelo processual do início do século 20, que se tem o protagonismo do juiz e as partes são apenas colaboradoras para que o juiz chegue a sua escolha e profira a decisão que julgar mais correta.

Isso parte de uma série de equívocos de fundamentação que se esquece da percepção de que ao adotar um contraditório mais pleno, se terá como

consequência um sistema jurídico mais previsível, possibilitando aos juízes, em um futuro breve, um sistema que seja possível vislumbrar uma decisão que tenha analisado todos os argumentos relevantes diante de um caso onde se suscita os mesmos argumentos e não tenha nenhuma inovação ou diferenciação, o tempo que o juiz vai gastar para analisar aquele processo, mesmo levando em consideração todos os argumentos suscitados pela parte será consideravelmente inferior.

A partir do momento em que se tem o contraditório com um debate melhor e uma decisão melhor formada, essa decisão vai tender a sedimentar um determinado entendimento sobre uma série de temáticas, especialmente acerca das temáticas repetitivas que dizem respeito ao maior número de demandas tidas no sistema Brasileiro, viabilizando a possibilidade de um julgamento com maior rapidez.

Portanto, ao passo que se as decisões continuarem a ser atos de escolha e o contraditório continuar a ser formal, se manterá um quadro de anarquia interpretativa e quanto maior a anarquia, quanto maior a liberdade decisória, maior será a quantidade de litígios. Com a ampliação do contraditório, é possível vislumbrar a médio ou curto prazo, uma mudança nos vícios do sistema jurídico brasileiro. O CPC/2015 é um código que adota um modelo cooperativo, um modelo policêntrico que fortalece as responsabilidades do papel técnico de todos os sujeitos envolvidos, cumprindo assim a sua função dentro dos limites da lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPLAN, Luciana. **A Indisponibilidade dos Direitos Sociais Fundamentais nas Negociações Coletivas de Trabalho: Uma reflexão a partir da Teoria Crítica dos Direitos Humanos**. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico). São Paulo, SP. 2007. 104p.

CAPRARO, Milene Corrêa Zerek. **Direito do trabalho portuário e direito do trabalho marítimo: estudos introdutórios**. Dissertação (Mestrado em Ciência Jurídica). Universidade Vale do Itajaí – Univali. Itajaí, SC. 2010.

DA ROCHA, Rosane Fonseca. **FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS: No combate ao desemprego**. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro, RJ. 2005. 70p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2001, p.43.

DISSENHA, Leila Andressa. **Arbitragem e Conflitos Trabalhistas**

Panorama Nacional e Experiência Comparada. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Católica do Paraná – PUC. Curitiba, PR. 2007. 232p.

DOS SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki. **Flexibilização Da Norma Trabalhista No Brasil**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Caxias do Sul. Caxias do Sul, RGS. 2005. 81p.

FORJAZ, Ricardo Augusto de Moraes. **FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: Modernização ou Retrocesso?** Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, SP. 2008. 83p.

FUGAGNOLI, Maria Claudia Barros Carvalho. **O Direito À Indenização Em Decorrencia Do Assédio Moral No Ambiente De Trabalho**. Universidade Candido Mendes Pós-Graduação Lato Sensu. Monografia (Especialização em Direito Empresarial e dos Negócios). Rio de Janeiro, RJ. 2011. 58p.

GALLO, Joel Heinrich. **A LEGALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FRENTE AO DIREITO FUNDAMENTAL DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL: Um Estudo a Respeito dos Limites da Negociação Coletiva**. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS. 2010. 22p.

GROSSO, Cristiano Pinheiro. **Limites da flexibilização no direito do trabalho à luz do desenvolvimento econômico e social**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Marília, SP. 2007. 127p.

LEDUR, Letícia Freire. **O princípio da proteção do trabalho: fundamento, feição e eficácia constitucionais**. Monografia (Ciências Jurídicas e Sociais). Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 2009. 35p. Disponível em <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2009_2/leicia_ledur.pdf> Acesso em 25 de fevereiro de 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1994, p. 166

MACHADO, José Alexandre. **A Flexibilização dos direitos trabalhistas e a terceirização: aspectos destacados**. Monografia (Bacharel em Direito). Universidade do Vale do Itajaí. São José, SC. 2008. 120p.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1988. vol.1.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 45.

MARTINS, Luísa Gomes. **O princípio de proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social). Universidade de São Paulo. São Paulo, SP. 2010. 511p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 107.

PAULO NETTO, José. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**. 2. ed., São Paulo: Cortez Editora, 1993, p. 74-81.

PINTO, F.A.C.F. **Os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores como limites ao princípio da autonomia da vontade e à flexibilização das relações de trabalho no estado democrático de direito brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional). Universidade de Fortaleza-UNIFOR. Fortaleza, CE. 2012. 113p.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 37.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner di Giglio. São Paulo: LTR, 2002.

PRETEL, Mariana Pretel. **A Boa-Fé Objetiva E A Lealdade No Processo Civil Brasileiro**. Faculdades Integradas - Antônio Eufrásio De Toledo. Monografia (Bacharel em Direito). Presidente Prudente, SP. 2006. 189p.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 17.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. **Flexibilização da norma constitucional e garantia de emprego**. IN: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). **Direito do Trabalho: estudos**. São Paulo: Biblioteca LTr Digital, 1997.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 13.

SALEM NETO, José. **Prática dos princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LED, 1995, p. 42

SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 24.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. LTR, 2002, p.52.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilização no direito do trabalho: a experiência Latino Americana**. In: Fórum internacional da flexibilização no direito do trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, UniverCidade Editora, 2003.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social: direito do trabalho**. 11ed. São Paulo: Atlas, 2007. 137p.

ALVIM, Arruda. **Manual de direito processual civil**. 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

BAHIA, Alexandre Gustavo Melo Franco; VECCHIATTI, Paulo Roberto Iotti. O dever de fundamentação, contraditório substantivo e superação de precedentes vinculantes (*overruling*) no novo CPC – ou do repúdio a uma nova escola da exegese. In: FREIRE, Alexandre et al. **Novas tendências do processo civil: estudos sobre o projeto do novo Código de Processo Civil**. Salvador: Juspodivm, 2014. v. 2, p. 27-28.

BARROS, Flaviane de Magalhães. A fundamentação das decisões a partir do modelo constitucional do processo. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**, Porto Alegre, v. 1, n. 6, p. 131-148, 2008.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. Os elementos objetivos da demanda examinados à luz do contraditório. In: TUCCI, José Rogério Cruz e; BEDAQUE, José Roberto dos Santos (Coord.). **Causa de pedir e pedido no processo civil: questões polêmicas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 40-41.

BRASIL. Acórdão no Mandado de Segurança nº 24.268/MG. Tribunal Pleno. Relator:

Ministro Gilmar Mendes. **Diário de Justiça da União (DJU)**, Brasília, DF, 17 set. 2004. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 16 fev. 2019.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 fev. 2019.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 fev. 2019.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 19 fev. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução nº 203, de 15 de março de 2016. Edita a Instrução Normativa nº 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, n. 1939, 16 mar. 2016. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 1-4. Disponível em:

<http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/81692/2016_res0203_in0039.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 fev. 2019.

BUENO, Cássio Scarpinella. **Curso sistematizado de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 1, p. 141-142.

CALAMANDREI, Piero. **Eles, os juízes, vistos por um advogado**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

CARRION, *Valentin*. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 584.

CUNHA, Leonardo Carneiro da. O processo civil no Estado constitucional e os fundamentos do Projeto do novo Código de Processo Civil Brasileiro. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 37, n. 209, p. 335 - 340 jul. 2012.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil e processo de conhecimento**. 17. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. v. 1.

_____.; BRAGA, Paulo Sarno; OLIVEIRA, Rafael. **Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, teoria do precedente, decisão judicial, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela**. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. v. 2.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo: Malheiros, 2009. v. 1.

LEBRE DE FREITAS, José. **Introdução ao processo civil: conceito e princípios gerais à luz do código revisto**. Coimbra: Coimbra Editora, 1996.

LIEBMAN, Enrico Túlio. Preclusões: limitação ao contraditório? **Revista de Processo**, São Paulo, ano 5, n. 17, p. 111, 1980.

MACHADO, Daniel Carneiro. Novo CPC: considerações sobre a fase probatória, a sentença e a coisa julgada. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4520, 16 nov. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/44468>>. Acesso em: 21 fev. 2019.

MITIDIERO, Daniel. **Colaboração no processo civil**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p.139;150-151.

MITIDIERO, Daniel. Fundamentação e precedente: dois discursos a partir da decisão judicial. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 37, n. 206, p. 64, abr. 2012.

MOTTA, Francisco José Borges. **Levando o direito a sério**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal: processo civil, penal e administrativo**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

NUNES, Dierle José Coelho. Contraditório e precedente: primeiras linhas. In: FREIRE, Alexandre et al. **Novas tendências do processo civil: estudos sobre o projeto do novo Código de Processo Civil**. Salvador: Juspodivm, 2014. v. 2, p. 343-372.

_____. **Processo constitucional democrático: uma análise crítica das reformas processuais**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 197- 229.

- NUNES, Dierle et al. **Curso de direito processual civil: fundamentação e aplicação**. Belo Horizonte: Fórum, 2011.
- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. **Code de procédure civile**: version consolidée au 1 octobre 2016. [Paris]: Legifrance, 2016. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070716>>. Acesso em: 20 fev. 2019.
- ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. Princípios constitucionais do processo administrativo no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, v. 34, n. 136, p. 5-28, out./dez. 1997.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil e processo de conhecimento**. 55. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. v. 1.
- TUCCI, José Rogério Cruz e. **Lineamentos da nova reforma do CPC**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.
- WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. A influência do contraditório na convicção do juiz: fundamentação de sentença e de acórdão. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 34, n. 168, p. 55, fev. 2009.
- ZANETI JÚNIOR, Hermes. **Processo constitucional: o modelo constitucional do processo civil brasileiro**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2007.