

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
PROGRAMA DE DOUTORADO EM DIREITO

CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS

**A ARGUMENTAÇÃO QUASE LÓGICA E A ARGUMENTAÇÃO BASEADA NA
ESTRUTURA DO REAL NO DIREITO DO TRABALHO**

SÃO PAULO – SP
2024

CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS

**A ARGUMENTAÇÃO QUASE LÓGICA E A ARGUMENTAÇÃO BASEADA NA
ESTRUTURA DO REAL NO DIREITO DO TRABALHO**

Tese de Doutorado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, da Universidade Nove de Julho de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração Estruturas do Direito Empresarial, sob orientação do Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

SÃO PAULO – SP

2024

Campos, Claudinei da Silva.

A argumentação quase lógica e a argumentação baseada na estrutura do real no direito do trabalho. / Claudinei da Silva Campos. 2024. 163 f.

Tese (Doutorado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2024.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

1. Direito do trabalho. 2. Argumentação quase lógica. 3. Argumentação baseada na estrutura do real.

1. Gonçalves, Marcelo Freire. II. Título.

CDU 34

CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS

**A ARGUMENTAÇÃO QUASE LÓGICA E A ARGUMENTAÇÃO BASEADA NA
ESTRUTURA DO REAL NO DIREITO DO TRABALHO.**


Tese apresentada ao Programa de
Pós-Graduação *Stricto Sensu* em
Direito da Universidade Nove de
Julho como parte das exigências
para a obtenção do título de Doutor
em Direito.

São Paulo, 29 de novembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

MARCELO FREIRE Assinado de forma digital
por MARCELO FREIRE
GONCALVES:928 GONCALVES:92843
Data: 2024.12.02 14:44:10 -03'00'


Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves
Orientador
UNINOVE

Documento assinado digitalmente
 SAMANTHA RIBEIRO MEYER PFLUG MARQUES
Data: 04/12/2024 17:24:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques
Examinador Interno
UNINOVE



Prof. Dr. João Maurício Leitão Adeodato
Examinador Interno
UNINOVE

Documento assinado digitalmente
 ALEXANDRE ANTONIO BRUNO DA SILVA
Data: 04/12/2024 13:29:13-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Alexandre Antonio Bruno da Silva
Examinador Externo
UNICHRISTUS



Profa. Dra. Queila Rocha Carmona
Examinadora Externa
MUST UNIVERSITY

RESUMO

Por intermédio da presente tese busca-se fornecer um arcabouço teórico para utilizar de forma adequada a argumentação baseada nos elementos “quase lógicos” e na estrutura “do real”, no âmbito do Direito do Trabalho, todavia este estudo não se restringe à aplicabilidade ao Direito do Trabalho estritamente, mas também a áreas correlacionadas, como o Direito Empresarial, o Direito Constitucional e o Direito Ambiental, especialmente no que toca ao meio ambiente do trabalho. A utilização desses conhecimentos permitirá responder algumas questões no âmbito da argumentação jurídica, a saber: a) apresentar teses como compatíveis ou incompatíveis; b) em que situações o ridículo pode ser usado a seu favor na argumentação; c) como a tautologia pode auxiliar na construção de raciocínios; d) enumerar, conceituar e explicar como argumentos, como regra de justiça, reciprocidade, transitividade, inclusão de parte no todo, divisão no todo em parte, comparação, sacrifício e probabilidades, podem ser utilizados no âmbito do Direito do Trabalho e áreas do direito correlatas; e) como correlacionar o vínculo causal de fatos e acontecimentos com a argumentação jurídica, especialmente a trabalhista; f) saber enumerar, conceituar e explicar como argumentos, como desperdício, direção, superação podem ser utilizados no Direito do Trabalho e áreas do Direito correlatas; g) apontar como ligações de coexistência podem servir de auxílio na construção de uma argumentação, apontando, relações entre pessoa e seus atos, atos e pessoas, de modo a tornar mais convincente um ponto de vista, valendo-se, por exemplo, do argumento de autoridade. A pesquisa é de cunho qualitativo e tem pressupostos filosóficos, calcados na retórica e na teoria da argumentação. A associação com o Direito do Trabalho e áreas correlatas visa dar efeitos práticos ao conhecimento, de modo a tornar possível sua aplicação prática ao profissional do direito e não fique apenas situado em um campo teórico sem utilização prática. Vários métodos científicos foram utilizados para isso: comparativo, dialético, indutivo e sistemático. As referências foram buscadas em nomes da doutrina consagrada na temática pesquisada, sem olvidar de nomes menos conhecidos, mas cuja pertinência temática é relevante para desenvolvimento da tese.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; argumentação quase lógica; argumentação baseada na estrutura do real.

ABSTRACT

This thesis seeks to provide a theoretical framework for the appropriate use of arguments based on “quasi-logical” elements and the structure of “reality” within the scope of labor law. However, its study is not restricted to its applicability to Labor Law strictly, but also to related areas, such as Business Law, Constitutional Law and Environmental Law, especially with regard to the work environment. The use of this knowledge will allow us to answer some questions within the scope of legal argumentation, such as: a) presenting theses as compatible or incompatible; b) in which situations the ridiculous can be used in one’s favor in the argument; c) how tautology can help in the construction of reasoning; d) enumerating, conceptualizing and explaining how arguments, such as the rule of justice, reciprocity, transitivity, inclusion of part in the whole, division of the whole into part, comparison, sacrifice and probabilities, can be used within the scope of Labor Law and related areas of law; e) how to correlate the causal link between facts and events with legal arguments, especially labor law; f) how to list, conceptualize and explain how arguments such as waste, direction and overcoming can be used in Labor Law and related areas of law; g) how coexistence links can help in the construction of an argument, pointing out relationships between a person and their actions, actions and people, in order to make a point of view more convincing, using, for example, the argument from authority. The research is qualitative in nature and has philosophical assumptions, based on rhetoric and argumentation theory. The association with Labor Law and related areas aims to give practical effects to knowledge, so as to make its practical application possible for legal professionals and not remain merely situated in a theoretical field without practical use. Several scientific methods were used for this: comparative, dialectical, inductive and systematic. The references were sought in names of the doctrine consecrated in the researched theme, without forgetting lesser-known names, but whose thematic relevance is relevant to the development of the thesis.

Keywords: Labor Law; almost logical argument; argumentation based on structure of the real.

RESUMEN

A través de esta tesis, buscamos brindar un marco teórico para utilizar adecuadamente argumentos basados en elementos “cuasi-lógicos” y la estructura “real”, dentro del ámbito del derecho laboral, sin embargo, su estudio no se restringe únicamente a la aplicabilidad al Derecho del Trabajo. en sentido estricto, sino también a áreas afines, como el Derecho Empresarial, el Derecho Constitucional y el Derecho Ambiental, especialmente en lo que respecta al entorno laboral. El uso de estos conocimientos nos permitirá responder algunas interrogantes dentro del ámbito de la argumentación jurídica, tales como: a) presentar tesis como compatibles o incompatibles; b) en qué situaciones se puede utilizar el ridículo a su favor en la argumentación; c) cómo la tautología puede ayudar en la construcción del razonamiento; d) enumerar, conceptualizar y explicar cómo argumentos como regla de justicia, reciprocidad, transitividad, inclusión de la parte en el todo, división del todo en partes, comparación, sacrificio y probabilidades, pueden ser utilizados en el ámbito del Derecho del Trabajo y áreas del derecho relacionadas; e) cómo correlacionar el nexo causal de hechos y acontecimientos con argumentos jurídicos, especialmente laborales; f) saber enumerar, conceptualizar y explicar cómo argumentos como el derroche, la dirección, la superación pueden ser utilizados en el Derecho del Trabajo y áreas afines del derecho; g) señalar cómo los vínculos de convivencia pueden servir de ayuda en la construcción de un argumento, señalando las relaciones entre una persona y sus actos, actos y personas, con el fin de hacer más convincente un punto de vista, utilizando, por ejemplo, el argumento de autoridad. La investigación es de carácter cualitativo y tiene supuestos filosóficos, basados en la retórica y la teoría de la argumentación. La vinculación con el Derecho del Trabajo y áreas afines tiene como objetivo dar efectos prácticos al conocimiento, de manera que su aplicación práctica sea posible a los profesionales del Derecho y no sólo situarse en un campo teórico sin utilidad práctica. Para ello se utilizaron diversos métodos científicos: comparativo, dialéctico, inductivo y sistemático. Se buscaron referencias en nombres de la doctrina establecida en el tema investigado, sin olvidar nombres menos conocidos, pero cuya pertinencia temática sea relevante para el desarrollo de la tesis.

Palabras clave: Derecho Laboral; argumentación casi lógica; argumentación basada en la estructura de la realidad.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C.	Antes de Cristo
ACP	Ação Civil Pública
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
ADO	Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão
AG-RCL	Agravo Regimental em Reclamação
Ag-Ag-RRAg	Agravo de Agravo Regimental
AGU	Advocacia Geral da União
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
APL	Arranjo Produtivo Local
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CAEMA	Companhia de Saneamento Ambiental do Maranhão
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CC	Código Civil
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CEF	Caixa Econômica Federal

CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Codefat	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
Covid-19	Doença causada pelo vírus SARS-CoV-2
CPB	Código Penal Brasileiro
CPC	Código de Processo Civil
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
d.C.	Depois de Cristo
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DF	Distrito Federal
DJU	Diário da Justiça da União
DNIT	Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes
ED-RR	Embargos de Declaração em Recurso de Revista
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ECT	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GINI	Índice de Gini
IBAMA Renováveis	Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ID	Identidade
IDESP	Instituto de Desenvolvimento Econômico-Social do Pará
IE	Instituto de Engenharia
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LCT	Lei da Consolidação do Trabalho
LRE	Lei de Recuperação de Empresas
MA	Maranhão
MG	Minas Gerais
MP	Medida Provisória
MPF	Ministério Público Federal
MPMG	Ministério Público de Minas Gerais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NET	Network (rede de TV a cabo ou internet)
NR	Norma Regulamentadora
OJ	Orientação Jurisprudencial
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PB	Paraíba
PJe-JT	Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho

PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RE	Recurso Extraordinário
REMIR	Regime de Mobilidade de Imóveis Rurais
RJ	Rio de Janeiro
RO	Rondônia
ROPS	Regime Obrigatório de Previdência Social
RR	Roraima
RRA	Rendimentos Recebidos Acumuladamente
RIT	Relatório de Impacto Ambiental
S/A	Sociedade Anônima
SBDI-1	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
SDI-1	Seção de Dissídios Individuais 1
SPC/SERASA	Serviço de Proteção ao Crédito/Serasa Experian
STF	Supremo Tribunal Federal
TJRJ	Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
TJMA	Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão
TJMG	Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais
TR	Taxa Referencial
TST	Tribunal Superior do Trabalho

TRT	Tribunal Regional do Trabalho
-----	-------------------------------

YHWH	Deus em hebraico
------	------------------

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 A RETÓRICA E A NOVA RETÓRICA.....	15
2 A ARGUMENTAÇÃO QUASE LÓGICA.....	20
3 CONTRADIÇÃO.....	25
4 INCOMPATIBILIDADE.....	31
5 RIDÍCULO.....	36
6 DEFINIÇÕES.....	41
7 ANALITICIDADE, ANÁLISE E TAUTOLOGIA.....	46
8 A REGRA DE JUSTIÇA.....	50
9 RECIPROCIDADE.....	55
10 ARGUMENTO DE TRANSITIVIDADE.....	60
11 A INCLUSÃO DA PARTE NO TOPO E A DIVISÃO NO TODO EM PARTES.....	67
12 OS ARGUMENTOS DE COMPARAÇÃO.....	71
13 A ARGUMENTAÇÃO PELO SACRIFÍCIO.....	76
14 PROBABILIDADES.....	81
15 ARGUMENTOS BASEADOS NA ESTRUTURA DO REAL.....	88
16 VÍNCULO CAUSAL E A ARGUMENTAÇÃO.....	92
17 ARGUMENTO PRAGMÁTICO.....	99
18 O VÍNCULO CAUSAL E SUA RELAÇÃO FATO-CONSEQUÊNCIA E MEIO-FIM.....	105
19 OS FINS E OS MEIOS.....	110
20 O ARGUMENTO DO DESPERDÍCIO.....	114
21 O ARGUMENTO DA DIREÇÃO.....	119
22 O ARGUMENTO DA SUPERAÇÃO.....	125
23 AS LIGAÇÕES DE COEXISTÊNCIA.....	130
23.1 A pessoa e seus atos.....	131
23.2 Ligação entre o ato e a pessoa.....	134
23.3 Argumento de autoridade.....	138
23.4 As técnicas de ruptura e refreamento opostas à interação ato-pessoa.....	141
CONCLUSÕES.....	146
REFERÊNCIAS.....	149

INTRODUÇÃO

A argumentação jurídica é o principal instrumental de trabalho do operador do direito. Seja para defender uma tese, escrever um artigo, fazer uma defesa, um parecer, uma sentença ou um voto, é necessário defender argumentos e se contrapor a outros. Nesse passo, a nova retórica tem papel fundamental, no sentido de fornecer as bases teóricas do conhecimento para melhoria dessa habilidade.

Nesta tese, se restringe o campo epistemológico da teoria retórica à argumentação quase lógica e argumentação baseada na estrutura do real, de modo a utilizá-la no âmbito do Direito do Trabalho e áreas do direito correlacionadas, adentrando em aspectos pormenorizados desses ramos do Direito para explorar a situação mais adequada a utilizar cada tipo de argumento.

Embora a tese tenha foco no Direito do Trabalho, sua utilização prática vai além da dogmática forense jurídico-trabalhista. Questões relativas ao Direito Empresarial, a exemplo de políticas de gestão empresarial no que tange ao pessoal, à produtividade, gestão e meio ambiente, especialmente o do trabalho são áreas em que os conhecimentos explorados podem ser utilizados, isso não se restringe ao campo prático-profissional, mas também no âmbito teórico e acadêmico.

No primeiro capítulo se faz uma abordagem geral da retórica e nova retórica, fazendo um esboço histórico a respeito, situando-os no âmbito científico e demonstrando a importância desse conhecimento para a utilização prática em diversas áreas de conhecimento.

No segundo capítulo se discute sobre características da argumentação quase lógica, adentrando em seus aspectos fundamentais, em especial, o reducionismo, que o insere em um modelo que trata os raciocínios de modo homogêneo, a ponto de serem consideradas matematicamente precisas, dentro daquele contexto reducionista. Para no terceiro capítulo se explicar a respeito da contradição, situando-a no ambiente da argumentação quase lógica, definindo-a e demonstrando como pode ser utilizada.

Já no quarto capítulo, a incompatibilidade é apresentada a partir de uma tese contrária à outra, seja por leis naturais, fatos particulares ou decisões humanas. Dentro do tópico da incompatibilidade será explicado as técnicas para tornar teses compatíveis ou incompatíveis

entre si e como evitar uma incompatibilidade, bem como a utilização dessas formas de argumentação.

Para o quinto capítulo se debate sobre o ridículo e seu papel nas técnicas de argumentação, tais como ridículo afastamento de enunciados aceitos, ridículo como afastamento do conteúdo dos fatos, verdade ao contraditório e ridículo a partir da ironia, explicando suas correlações com o Direito do Trabalho e áreas correlacionadas.

Com relação ao sexto capítulo buscou-se ponderar sobre as definições, explicitando seus diversos tipos e como a utilização desse conhecimento pode ser útil no âmbito do Direito do Trabalho e outros ramos do conhecimento. Para no capítulo sétimo tratar dos conceitos de analiticidade, análise e tautologia e sua utilização de argumentos destinados ao convencimento.

Com relação ao capítulo oitavo, buscou-se discorrer a respeito da regra de Justiça que prevê aplicação de um tratamento idêntico às pessoas ou situações idênticas. Será explicado como esta teoria tem ampla aplicabilidade no Direito e em especial no Direito do Trabalho e áreas correlacionadas.

O capítulo nono cuida-se do argumento de reciprocidade que prevê a argumentação em situações simétricas. Significa dizer que em uma situação em que a ordem pode ser invertida no que tange ao argumento utilizado e como ele pode ser utilizado.

No capítulo décimo fala-se a respeito do argumento de transitividade. Explicita-se no capítulo como a compreensão sobre relações de transitividade podem ser utilizadas em encadeamentos lógicos no Direito do Trabalho e áreas correlacionadas.

No capítulo décimo primeiro há uma análise argumentativa da inclusão da parte no todo, e seus desdobramentos argumentativos, tais como os argumentos da divisão do todo em partes e da partição. Argumentos do tipo “o que vale para o todo, vale para a parte” são enfrentados, sobre quando podemos, ou não, utilizá-los e como fazer isso no âmbito do Direito Trabalhista e áreas correlacionadas.

Com relação ao capítulo décimo segundo, buscou-se detalhar como os argumentos de comparação podem ser úteis no Direito do Trabalho e nas áreas correlacionadas, especialmente os que fazem uso de juízos superlativos.

O décimo terceiro capítulo cuida da argumentação pelo sacrifício, no qual aponta que vale a pena o sacrifício para obter determinado resultado. No Direito do Trabalho, situações

específicas, como negociações coletivas, negociações de acordo e de contratos, podem se valer deste tipo de argumentação. O último tipo de argumentação quase lógica é tratado no capítulo décimo quarto, onde se fala a respeito da argumentação baseada em probabilidades e como utilizá-lo de forma convincente.

No capítulo décimo quinto se discorre a respeito das características da argumentação baseada na estrutura do real, definindo-os, apresentando uma visão geral sobre esse modo de argumentação, mencionando, genericamente, os diversos tipos de argumentação baseados na estrutura do real existentes.

Na sequência, a partir do capítulo décimo sexto, aponta-se os diversos tipos de argumentação baseados na estrutura do real, iniciando sobre como estabelecer ligação entre o vínculo causal e argumentação, com foco em suas possibilidades de utilização no âmbito do Direito do Trabalho e áreas correlacionadas, cujo detalhamento é feito nos capítulos seguintes.

O capítulo décimo sétimo versa sobre o argumento pragmático, por meio do qual há uma inversão do efeito à causa, com vistas a valorizar o argumento que se quer desenvolver. Serão apontadas as possibilidades de utilização desse tipo de argumento. Para no capítulo décimo oitavo ser tratado da relação causal fato-consequência ou meio-fim e como pode ser utilizada na prática.

O capítulo décimo nono cuidará do argumento do desperdício, o qual se associa a uma oportunidade e a um propósito. Este argumento da direção é tratado no capítulo décimo nono, demonstrando a técnica utilizada para diminuir resistências a uma solução que a princípio se apresenta desagradável.

O vigésimo capítulo tratará do argumento da superação, utilizado para limites que a princípio pareciam intransponíveis, trazendo situações que podem ser utilizadas. Para no capítulo vigésimo primeiro serem abordadas as diversas relações de coexistência: a pessoa e seus atos e vice-versa; argumento de autoridade e as técnicas de ruptura e de refreamento opostas à interação ato-pessoa.

Quanto aos métodos científicos para chegar ao resultado, explicita que vários métodos foram utilizados. De modo que, foi utilizado o método comparativo para análise de qual tipo de argumentação era a mais adequada a utilizar a defender determinado tipo de argumento, a exemplo do direito comparado, para buscar substrato teórico para a substanciação da tese. O

método dialético foi empregado para a busca de fontes seguras argumentativas para definição dos institutos e sua aplicabilidade prática.

O método indutivo foi usado quando se buscou precedentes e situações fáticas concretas para amoldá-las aos institutos argumentativos tratados, a partir das premissas teóricas estabelecidas na tese. Já o método sistemático foi empregado para análise dos textos legais e científicos para definição da tese. Foi utilizado o método bibliográfico regulamentado pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) para formatação do trabalho e para definição das citações e referências bibliográficas reputadas relevantes para a definição do trabalho científico.

A tese está inserida na Linha de Pesquisa 1 que trata de Estruturas do Direito Empresarial, uma vez que visa definir linhas de estruturas argumentativas de modo a dar subsídios teóricos e práticos para o profissional do direito se valer de uma linha argumentativa mais eficaz e com maior poder de convencimento de seus argumentos nestas áreas de atuação.

Embora seja dada ênfase ao Direito do Trabalho, o conhecimento apregoado nesta tese também se aplica ao Direito Empresarial, uma vez que o empresário lida com gestão de pessoas em seu dia a dia e também tem que lidar com demandas de natureza administrativa, consumerista, ambiental, de modo que este conhecimento o permitirá usar o arcabouço legal de forma eficiente nestes aspectos, valendo-se da força argumentativa da nova retórica na área jurídica de modo a permitir reduzir custos e obter uma gestão mais eficaz na área de recursos humanos e de políticas de meio ambiente, especialmente o meio ambiente do trabalho e da saúde.

Além disso, a natureza filosófica e abrangente do tema permite que esse conhecimento não se restrinja à disputa judicial, mas alcance questões que digam respeito a questões de natureza extrajudicial, a exemplo da formação de consenso para contratos e conciliação. Também na área técnico-científica, o conhecimento é útil, uma vez que pode auxiliar na argumentação em artigos científicos, teses, monografias, trabalhos acadêmicos, discussão e redação de projetos de lei, elaboração de pareceres e demais elementos de produção jurídica de natureza técnica ou científica em que a argumentação quase lógica e baseada na estrutura do real possa ser utilizada para defesa de pontos de vista, de modo a tornar os conhecimentos filosóficos da nova retórica úteis ao profissional de direito.

1 A RETÓRICA E A NOVA RETÓRICA

Antes de adentrar nas técnicas argumentativas quase lógicas é necessário situar o objeto de estudo no campo da ciência.

A argumentação quase lógica se situa no campo da Nova Retórica, cuja gênese se tem origem no estudo da Retórica, cujo nome mais famoso nesse ramo do saber foi Aristóteles (384 – 322 a.C.), pensador que escreveu a obra Retórica.

A palavra retórica (com letra minúscula) é um vocábulo que tem origem no latim *rhetorica*, que veio do grego *rhêtorikê*. O termo retórica designa as várias teorias e práticas possíveis capaz de persuadir quem está lendo ou ouvindo. Há, portanto, relação direta entre retórica e persuasão, como pontua diversos autores. Para Mazzalli (2008, p. 06) “a retórica além de ser o meio de persuasão pelo discurso, é também a teoria e o ensinamento dos discursos verbais – da linguagem escrita ou oral, que tornam um discurso persuasivo”.

Reboul também identificou discursos que não visavam persuadir, separando os discursos retóricos dos não retóricos, apontando, todavia, que um discurso que a princípio seria não retórico pode passar a ser retórico quando se contrapõe a um outro discurso:

Os discursos (no sentido técnico definido acima) que não visam a persuadir: poema lírico, tragédia, melodrama, comédia, romance, contos populares, piadas. Acrescentemos os discursos de caráter puramente científico ou técnico: modo de usar, em oposição a anúncio publicitário; veredicto, em oposição a pleito advocatício; obra científica, em oposição à vulgarização; ordem, em oposição a slogan: É proibido fumar não é retórico, ao passo que É proibido fumar, nem que seja ‘Gallia’, é retórico (Reboul, 2000, p. 15).

Embora a retórica seja uma palavra de origem grega, a retórica não se originou na Grécia. Vários povos a utilizaram em várias épocas e em várias ciências, a exemplo da arte, literatura e religião. Embora a arte persuasiva seja bem ampla, nem tudo é retórica. Quando se informa que é proibido usar o telefone celular no cinema se trata de informação, mas quando se passa um filme publicitário antes da exibição do filme explicando os incômodos que o uso do celular acarreta durante a exibição do filme, se trata de uma técnica de retórica.

A Retórica, como ciência, nasce na Sicília Grega em 465 a.C. como técnica de domínio através da linguagem, associada ao direito de propriedade. Naquela época, os tiranos Hierão e Gileão decidiram expropriar as propriedades dos sicilianos, gerando uma guerra civil

e conflitos que foram parar no tribunal. Naquela época não existiam advogados e passaram a surgir pessoas que mobilizaram multidões com sua eloquência e força de persuasão e rapidamente essas pessoas passaram a vender e ensinar conhecimento prático na arte oratória, dentre eles Empédocles de Agrigento, Córax e Tísias. (Meyer; Carrilho, 2002, p. 26).

Este movimento, nascido na Sicília, se estende a outras cidades gregas, passando a ser transmitido pelos professores de retórica (os retores) e dos profissionais da oratória (pagos a defender certas causas cobrando elevados honorários). Ao chegar em Atenas, por volta de 450 a.C., o movimento retórico passou a ser associado a afirmação política do cidadão, oportunizando àqueles com capacidade de argumentar em público, para discutir os assuntos referentes aos assuntos públicos, tais como deliberação política, resolução de guerra, determinação dos impostos e na condução administrativa das Cidade-Estado (Todorov, 1979, p. 56).

O treino retórico passou a ser cada vez mais necessário, reforçando a importância dos sofistas para aqueles que pretendiam discutir assuntos judiciais e administrativos de Atenas. Assim, os sofistas foram os primeiros a conceberem a retórica como arte do discurso persuasivo, no entanto, concebida como método e não como ciência, pois a finalidade do sofista era o domínio pela palavra, sem preocupação com a verdade (Reboul, 1998, p. 9), merecendo críticas de filósofos como Sócrates e Platão taxando-a de prática manipuladora. Para Platão, a sofística era uma retórica destituída de valor epistemológico, disposta somente a agradar e a encantar (Mateus, 2018, p. 68).

Foi Aristóteles que concebeu a Retórica como técnica e não mais como mero instrumento de persuasão ao defini-lo como a outra face da Dialética, em sua obra Retórica, concebendo a retórica como parte da dialética ou até mesmo parte dela, consoante primeira parte do Livro I d'Arte Retórica (1998):

A retórica é antístrofe à dialética: pois ambas [tratam] sobre aquelas coisas que são comuns e, de algum modo, reconhecidas por todos e a nenhum conhecimento restringem-se; de fato todos de alguma maneira participam de ambas. Pois todos em alguma medida provam e sustentam um discurso, defendem ou acusam questionando¹ (Aristóteles, 1998, tradução nossa).

A Dialética aponta para um diálogo calcado na argumentação e contra argumentações lógicas e filosóficas, objetivando uma deliberação razoável e passível de aceitação pelas

¹ Do original: *Ἡ ῥητορικὴ ἐστὶν ἀντίστροφος τῇ διαλεκτικῇ. ἀμφότεραι γὰρ περὶ τοιούτων τινῶν εἰσὶν ἃ κοινὰ τρόπον τινὰ πάντων ἐστὶ γνωρίζειν καὶ οὐδεμιᾶς ἐπιστήμης ἀφωρισμένης, διὸ καὶ πάντες τρόπον τινὰ μετέχουσιν ἀμφοῖν. πάντες γὰρ μέχρι τινός καὶ ἐξετάζειν καὶ ὑπέχειν λόγον καὶ ἀπολογεῖσθαι καὶ κατηγορεῖν ἐγχειροῦσιν.*

partes que antagonizam, em diálogo normalmente restrito a dois interlocutores. Já a Retórica propaga esse conhecimento e lhe dá um fim concreto e partilhado para alcançar um determinado auditório específico. Serão os auditórios, que com seus valores, crenças e tradições que darão maior ou menor eficácia persuasiva ao discurso do orador.

Para facilitar o entendimento, no âmbito judiciário, a Dialética se situa nas ações das partes, representadas por seus advogados, de fazer alegações, rebatê-las e produzir provas e contra-provas objetivando convencer o Juiz que sua tese é a que melhor define a regra de Justiça para uma decisão. Já a Retórica vem a ser a entrega da prestação jurisdicional, por intermédio da decisão mais justa possível. Outro exemplo que poderia ser citado são as negociações internacionais para a realização de um tratado entre dois países para extradição de nacionais ou nacionalizados, que está no campo da Retórica.

A obtenção de um consenso e formalização mediante tratado internacional diz respeito ao campo da Retórica. Na Retórica não existe diálogo, trata-se de uma exposição fundamentada e sem interrupções do orador, a partir de um pensamento dialético. Poderíamos dizer que Retórica e Dialética são duas faces de uma mesma moeda. Tem semelhanças e diferenças entre si.

Importante distinguir a Retórica da Erística. A palavra Erística tem origem na deusa da discórdia: Éris, filha de Zeus e Hera. Trata-se de uma disputa argumentativa, cujo objetivo é tão somente destruir o argumento do adversário, fazendo valer suas próprias razões, destruindo os argumentos do adversário, sem qualquer compromisso com a verdade. Trata-se de método usado pelos sofistas para fazer valer seus argumentos e destruir os argumentos do rival. Neste método, os Sofistas se valem de sofismas do tipo argumentação forçada, por exemplo, ou sua empresa demite empregados ou sua empresa irá falir, redução ao absurdo ou até mesmo mera provocação ao adversário. Nos dias atuais, a Erística é usada em *reality shows*, onde todas as armas possíveis são válidas para eliminar os adversários.

A Retórica concebida originariamente por Aristóteles se baseia em um diálogo com o orador na presença física e espiritual de um auditório específico enfatizando suas relações com o auditório, trabalhando com suas expectativas e necessidades. A eficácia argumentativa do discurso dependeria da aceitação do Auditório, vinculada ao gênero deliberativo e ao gênero epidítico. Essa Retórica é a chamada Retórica antiga associada à tradição grega. Já a Retórica clássica, está associada à Retórica latina, decorre da necessidade de defesa nos Tribunais, no qual o auditório deixa de ser a questão central e o orador passa a exercer papel

central na argumentação. A esse respeito, Barthes afirma que os “traços de caráter que o tribuno deve mostrar ao auditório (pouco importa sua sinceridade), para causar boa impressão [...] são suas aparências” (Barthes, 1975, p. 203).

O processo de transmutação da retórica se desenvolveu e se transmudou ao longo da história. A Retórica, originariamente concebida por Aristóteles, foi ao longo do tempo se concentrando nos aspectos literários desde a Alta Idade Média (476 a.C.-1000 d.C.) até a Baixa Idade Média (séculos XI – século XV) época em que a Retórica era concebida como artifício literário. Após atingir o apogeu na Grécia, ao longo da idade média, a Retórica perdeu credibilidade devido às condições sociais e políticas que restringiam o debate de ideias liberdade de expressão, limitando a Retórica a um estreito discurso literário, tratando de questões alusivas às figuras de estilo, estruturas de linguística e literatura.

O Positivo e o Romantismo literário também contribuíram para o descrédito da Retórica, considerando-o mero artifício literário com o fim de impedir a obtenção da verdade dos fatos (Reboul, 1998, p. 81).

Como destacou Mateus, a Retórica sobreviveu até o século XX, quando então houve a necessidade de um movimento de renovação:

De um modo geral, a Retórica, ainda que limitada no seu âmbito e em acentuado declínio, sobreviveu até ao séc. XX como um sistema de princípios importantes, quer para melhorar a expressão do pensamento, quer para melhorar a exposição desse pensamento. Teve necessariamente de adoptar novas configurações, mas isso não fez com que no séc. XX ela não voltasse em força e se espalhasse um pouco por todos os programas curriculares desde os de Filosofia, Lógica, Ciências da Comunicação, Linguística ou Estudos Clássicos (Mateus, 2018, p. 78).

Diante do declínio da Retórica, no início do século XX, a propaganda da Guerra fez repensar técnicas persuasivas de influência de modo a fazer a população civil apoiar a guerra que, a princípio, não seria por ela desejável. Assim em 1958 Perelman propõe um renascimento da Retórica não de forma de ruptura, mas propondo renovação e alargamento dos seus conceitos, incorporando linguagens e conceitos existentes em ciências sociais e humanas. Esses novos conceitos foram introduzidos através do livro lançado por Perelman e Obrechts-Tyteca naquele ano “*Traité de l’Argumentation- la nouvelle rhétorique*” propondo uma junção entre o raciocínio aristotélico, baseado na verdade e na lógica e na dialética, salientando conceitos como probabilidade, plausibilidade e verossimilhança.

Na nova retórica, a adesão do auditório não é obtida através da figura de um orador eloquente, mas através da Dialética, mediante adesão do auditório a uma deliberação argumentativa que mais se aproxime do plausível. Essa ciência não se propõe a discutir questões onde há certeza científica e provada, mas a questões onde há desacordo e dissidências e busca um acordo sobre a solução mais provável e razoável. Objetiva a nova Retórica dar soluções para questões de ordem cotidiana e prática, como: selecionar uma opinião, dentre várias possíveis, para se dirigir a conjunto de indivíduos, a exemplo de estratégias de publicidade; identificar uma opinião, dentre várias possíveis, para aderir a um discurso; traduzir uma opinião em consistentes argumentos que suportem a sua tese, buscando maior adesão, como em caso de influenciadores digitais; identificar quais informações são mais adequadas transmitir via Internet, radio ou Internet ou merecem transmissão conjunta.

Modificar o modo como o auditório percebe determinado produto é outro uso da nova Retórica, pois identificando necessidades e deficiências, pode, por exemplo, se promover atualizações em aplicativos que atendam às necessidades de usuários e identificar o auditório. Isso vale tanto para desenvolvimento de um produto ou aplicativo quanto para o desenvolvimento de argumentos para apoiar determinada tese no discurso judicial e, no caso desse trabalho científico, identificar como promover uma argumentação persuasiva o suficiente para convencer sobre sua tese no âmbito do Direito do Trabalho e áreas correlatas.

2 A ARGUMENTAÇÃO QUASE LÓGICA

Segundo Perelman e Olbrechts-Tyteca, (1999, p. 220), a argumentação quase lógica é caracterizada por ser não formal e pelo esforço mental de que necessita sua redução ao formal. Assim, esse tipo de argumentação (quase lógica) “o orador designará os raciocínios formais aos quais se refere prevalecendo-se do pensamento lógico, ora estes constituirão apenas uma trama subjacente” (Perelman e Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 220).

A argumentação quase lógica busca o reducionismo filosófico para aproximação a modelos, ou seja, busca uma explicação elementar e simplificada para um fenômeno, frente a diversas possibilidades plausíveis de entendimento. Esse reducionismo é caracterizado por escolhas de cunho metodológico de modo a permitir que a complexidade da ciência seja passível de explicação em conceitos simples, como esclarece Marr e Zilio:

Toda a ciência natural, por definição, tem a tarefa principal de reduzir a complexidade da Natureza – tal como é dada – a um conjunto limitado de conceitos, princípios, leis e mecanismos que, mais ou menos, capturam essa complexidade. A análise do comportamento, como ciência natural, certamente exemplifica esta tarefa ao, por exemplo, reduzir as complexidades do comportamento à ação de contingências² (Marr e Zilio, 2013, p. 242, tradução nossa).

Os argumentos quase lógicos são assim chamados porque se aproximam de modelos matemáticos, mediante reducionismo, tratando-os como se fosse uma estrutura homogênea, dando aos argumentos uma aparência de certeza ou precisão. Este tipo de argumentação se vale de modelos de aproximação partida de raciocínios admitidos como aceitos.

Quando se argumenta sob essa óptica, subjacente à argumentação, há um modelo lógico racional no qual o orador tenta aproximá-lo desse esquema lógico-formal de raciocínio. Outros aspectos que possam influir no raciocínio, mas que não se enquadram dentro do esquema lógico-formal no qual se quer introduzir o raciocínio são desprezados de modo a fazer inserir a situação em esquema lógico-formal passível de incluir a situação de modo semelhante a uma fórmula matemática. Tomemos, como exemplo, a relação da parte com o todo.

² Do original: “*All of natural science, by definition, has the primary task of reducing Nature’s complexity – as given – to a limited set of concepts, principles, laws, and mechanisms that, more or less, captures that complexity. Behavior analysis, as a natural science, certainly exemplifies this task by, for example, reducing the complexities of behavior to the action of contingencies*”.

Quando se fala da relação da parte com o todo na matemática se pressupõe a identificação de cada parte como integrante de um todo, como por exemplo, quando se questionada qual fração de uma pizza dividida em seis partes sobra-se quatro fatias foram comidas. A resposta é dois sextos, se partindo do pressuposto de que todas as partes têm a mesma natureza do todo antes da divisão. O todo nesse caso é o objeto e a parte é a fatia. A fatia, no caso, é a parte. Quando se fala na parte pelo todo em argumentação quase lógica, se parte da ideia de que um argumento não se pode se opor ao argumento referente ao sistema que ele está inserido, pois é parte desse sistema e o integra.

Quando se aproxima desse esquema matemático à argumentação, aqui denominada de quase lógica, se busca a aproximação dessa argumentação que é normalmente aceita à tese argumentativa que se busca defender. No âmbito jurídico, pode-se argumentar que eventual dispositivo legal deve ser interpretado a partir do objetivo pretendido pela norma que o integra, ou que a Lei deve ser interpretada de acordo com a Constituição, pois este diploma jurídico está no topo da hierarquia do sistema jurídico, ou que a norma reguladora da Lei deve ser anulada, porque destoa da Lei que a regula ou transborda dos limites reguladores.

Argumentação nesse sentido pode desenvolvida para analisar a alteração legislativa implementada pelo artigo 7º da Lei nº 14.457 de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, que concede prioridade ao trabalho em regime remoto ou a distância para empregados aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, sem limite de idade. Essa concessão de prioridade está de acordo com o regime de discriminação positiva que visa estabelecer a igualdade substancial e efetiva de modo a equilibrar desigualdade de oportunidades a pessoas que se encontram em situação desigual. Nessa linha, sustenta Delgado acerca desse princípio trabalhista:

Ao ingressar no ramo justralhista, esse princípio se adequou às noções de alteridade do empregador, hipossuficiência da parte trabalhadora e a corolária desigualdade entre as partes da relação jurídica. Graças a esses fundamentos, a tendência no Direito do Trabalho é incentivar a alterabilidade contratual benéfica ao obreiro e desestimular as mudanças prejudiciais, tanto é que, em regra, o vínculo empregatício não pode sofrer interferência de condições externas, provenientes do insucesso do empreendimento, cujo risco cabe ao empregador (Delgado, 2017, p. 1152-1153).

Considerando que a alteração legal (art. 7º da Lei nº 14.457/2022) está de acordo com o sistema constitucional, que assegura à família proteção especial do Estado (art. 226 da CF) e

a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência (inciso II do § 1º do art. 227 da CF), ou seja, em necessária harmonia em relação ao sistema constitucional em que está inserido, de acordo com o entendimento de que a parte deve integrar o todo.

A argumentação quase lógica não serve apenas para defender um argumento, mas também opor-se a outro argumento, sustentando falta de lógica, calcados em argumentos isolados, descontextualizados do sistema como um todo. Reduz-se a argumentação a um esquema lógico-formal no qual ele não se enquadra para enfraquecê-lo. Isso se verifica, por exemplo, quando se busca argumentos para se contrapor à defesa da chamada “lista suja”, nome dado ao cadastro de empregadores autuados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por estarem utilizando-se de mão de obra em condições análogas à de escravo. Argumenta-se que este cadastro ofende os princípios da reserva legal, legalidade, de direito de propriedade, da presunção de inocência, do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório (Pinto, 2008, p. 1109-1119).

Na Constituição Federal, a propriedade não é um direito absoluto, pois esta deve cumprir sua função social, como estabelece o artigo 5º, inciso XXIII, da CF. E este fundamento está associado ao artigo 170, inciso III, da CF, o qual dispõe que a função social da propriedade é também um dos princípios da ordem econômica, cujos fundamentos se calcam na dignidade da pessoa humana, na garantia da existência digna de todos e da concretização da justiça social (CF, art. 170, *caput*). E, por óbvio, isso não está assegurado quando o empresário utiliza sua propriedade para submeter pessoas às condições análogas às de escravo. Há um procedimento interno no MTE, no qual é assegurado o contraditório antes da inclusão do nome do autuado no cadastro, assim como qualquer autuado por infração fiscal naquele órgão, no qual são assegurados o direito à defesa, o contraditório e recurso no âmbito administrativo, trâmite previsto no artigo 2º, da Portaria nº 540/2004: “A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo”.

Além de inexistir tais ofensas, não há vulneração ao princípio da legalidade, pois a chamada “lista suja” se trata de mero instrumento administrativo de observância da Constituição e de tratados internacionais ratificados pelo Brasil, dentre elas a Convenção sobre a Escravatura (Liga das Nações, 1926, no Brasil, Decreto n. 58.562 de 1966); a

Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU, 1948); o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966, no Brasil, Decreto n. 592 de 1922); a Convenção Americana de Direitos Humanos (OEA, 1969); a Convenção n. 29 (OIT, 1930) e a Convenção n. 105 (OIT, 1957), ambas ratificadas pelo Brasil e o art. 149 do Código Penal Brasileiro, alterado pela Lei n. 10.803/2003. Como destaca João Humberto Cesário, a Portaria que trata da chamada “lista suja” encontra respaldo nos seguintes dispositivos constitucionais e infraconstitucionais:

[...] art. 21, XXIX, da CRFB, que dita competir à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho; no art. 87, I, da CRFB, que diz competir ao Ministro de Estado, exercer a orientação, coordenação e supervisão dos órgãos e entidades da administração federal na área de sua competência; bem como no art. 913 da CLT, a dizer que o Ministro do Trabalho expedirá instruções, quadros, tabelas e modelos que se tornarem necessários à execução da CLT (Cesário, 2011, p. 161).

Ainda a respeito da função social da propriedade em relação ao argumento da parte pelo todo, não observada quando nela se realiza trabalho escravo, ela também não se observa quando a propriedade não observa sua função ambiental, uma espécie de vertente da função social da propriedade, consoante se verifica em trecho do voto condutor do Ministro Relator Celso de Mello, em julgamento pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal (STF) na cautelar de julgamento da ADIn 2213-DF:

O direito de propriedade não se reveste de caráter absoluto, eis que, sobre ele pesa grave hipoteca social, a significar que descumprida a função social que lhe é inerente (art. 5º, XXIII), legitimar-se-á a intervenção estatal na esfera dominial privada, observados, contudo, para esse efeito, os limites, as formas e os procedimentos fixados na própria Constituição da República. [...] O acesso à terra, a solução dos conflitos sociais, o aproveitamento racional e adequado do imóvel rural, a utilização apropriada dos recursos naturais disponíveis e a preservação do meio ambiente constituem elementos de realização da função social da propriedade (STF - ADI: 2213 DF, Relator: Min. Nunes Marques, Data de Julgamento: 19/12/2023, Tribunal Pleno, Data de Publicação: Processo Eletrônico DJe-s/n DIVULG 29/02/2024, publicação 01/03/2024).

No julgamento definitivo desse processo, um dos pontos decididos é que é constitucional a proibição legal de destinação de recursos públicos a grupos (entidade, organização, pessoa jurídica, movimento ou sociedade de fato) envolvidos na invasão de propriedade privada é inconstitucional, considerada a ilegalidade da conduta em relação aos princípios constitucionais da legalidade e da moralidade, que vedam o fomento de atividades ilícitas e contrárias à ordem constitucional (STF - ADI: 2213 DF, Relator: Min. Nunes Marques, Data de Julgamento: 19/12/2023, Tribunal Pleno, Data de Publicação: Processo Eletrônico DJe-s/n DIVULG 29-02-2024, publicação 01-03-2024).

A função ambiental do direito de propriedade está expressa no parágrafo 1º do artigo 1.228 do CC:

O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.

A função somente ambiental da propriedade importa equilíbrio entre o uso da propriedade e o equilíbrio ambiental. Desse modo, uma empresa que mantém empregados em situação de escravidão ou submete empregados a condições prejudiciais à saúde afeta o meio ambiente de trabalho ofende esse princípio constitucional.

A vedação ao trabalho escravo, a preservação do meio ambiente e a licitude da ocupação da propriedade são partes de um todo representativo do sistema constitucional que prescreve a observância da função social da propriedade, pois estão intrinsicamente vinculados entre si.

Como se percebe, os argumentos quase lógicos se calcam na aproximação de fórmulas matemáticas, que tornam o argumento mais convincente. Na exemplificação trazida à tona, se demonstrou como o argumento da parte pelo todo, um tipo de argumentação quase lógica, pode ser útil, tanto na defesa, quanto na contraposição de argumentos que se busca refutar. Baseada em uma estrutura matemática, os argumentos quase lógicos quase sempre costumam soar bastante convincente, notadamente em razão da exatidão e certeza de que um raciocínio matemático pode evidenciar no campo argumentativo.

Na sequência, serão explicitados os diversos tipos de argumentação quase lógica e sua aplicação prática, especialmente o Direito do Trabalho e áreas do Direito correlacionadas.

3 CONTRADIÇÃO

O argumento por contradição consiste em utilizar uma ideia que não se corresponda, de forma simultânea ao seu contrário. Por exemplo, a proposição “toda regra matemática tem exceção” não deixa de também ser uma regra. E se ela apresenta uma exceção, existe ao menos uma regra que não tem exceção. Logo, a proposição é falsa, porque apresenta uma contradição no argumento contrário.

Em filosofia, tal tipo de argumentação tem correlação com o chamado paradoxo do mentiroso. Um paradoxo representa uma compreensão falha a respeito de conceitos mais básicos (Cook, 2013, p. 1). Quando essa compreensão falha em relação aos conceitos de verdade, contradição e compreensão, se chega ao paradoxo do mentiroso. Segundo Cook (2013, p. 7), o paradoxo do mentiroso ocorre quando se parte de premissas que a princípio são incontrovertidamente verdadeiros, se procede a um raciocínio que a princípio parece válido e se chega a uma conclusão que é uma contradição.

No Direito Criminal, argumento contraditório pode ser entabulado na expressão: “direitos humanos só para humanos direitos”. Se aceito o argumento contrário, conclui-se que não devemos assegurar direitos humanos para os criminosos. Desse modo, o Estado agiria como extensor da vingança privada, agindo como se fosse o braço vingador das vítimas. Com efeito, a dignidade da pessoa humana, um fundamento de natureza constitucional e que o Estado deveria observar, promover e fazer cumprir, seria relativizado tão somente pela prática de um crime, fato comum e que existe desde que a humanidade existe. Parte-se do princípio da reciprocidade de tratamento, universalmente aceito, para chegar ao raciocínio da excludente da negação da dignidade humana, distorcendo o conteúdo inicial, calcado preliminarmente numa premissa a princípio aceita por todos.

No âmbito do Direito do Trabalho, a contradição ocorre com muita frequência no âmbito da produção de prova oral. Tomemos como exemplo sentença trabalhista de lavra da Juíza do Trabalho Olga Fortes (2022, p. 15-16), no qual a parte autora afirma que registrava o horário de saída às 18h e voltava a trabalhar. A partir do confronto dos registros de horários, onde consta horário de saída após as 18h, desmentindo a afirmação inicial, criou a tese de que os registros permitidos somente o eram quando ocorriam reuniões e quando confrontada com

registros sucessivos, disse que havia reuniões consecutivas, contradizendo a assertiva antes afirmada. Feita a mesma pergunta à testemunha, esta disse que registrava o horário após as 18h contrariando a ordem e diretriz da empresa em que trabalhavam, vejamos:

A contradição se renovou no depoimento pessoal, quando a Autora respondeu “que não era permitida a marcação para além das 18h00; que demonstrados os cartões de ponto que trazem jornada para além das 18h00 passou a responder que era permitida a marcação para além das 18 horas quando havia reuniões; que havia reuniões semanais, quinzenais e mensais; que perguntada sobre a marcação de sobrejornada para além das 18 horas em dias sucessivos passou a responder que também havia treinamento além das reuniões. [...] Mas não é só. O depoimento da testemunha -----, tal qual o da Reclamante, não merece credibilidade. Eis uma parte do depoimento: “que com a transferência passou a receber gratificação de função não tendo havido alteração da função ou do horário; que trabalhava das 9 horas às 18h00 de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo; que disse que normalmente trabalhava 1h00 ou 2h00 extras por dia; que primeiramente respondeu que às vezes marcava corretamente a sobrejornada nos espelhos e outras vezes não; que a orientação de não marcação da sobrejornada foi dada pela senhora Débora de forma geral e não individualmente; que quando respondeu que às vezes marcava a sobrejornada, o fazia sem atender a orientação da senhora Débora; que todos eram advertidos caso marcassem horas extras no cartão o que ocorria com o depoente e também com a reclamante; que havia uma advertência verbal sendo que a senhora Débora corrigia a folha de ponto para retirar a sobrejornada marcada; que em razão de tal correção não há nos cartões de ponto do depoente nenhuma marcação de sobrejornada depois das 18h00; que em nenhuma hipótese era permitida a marcação de sobrejornada não sabendo dizer se existe tal hipótese ao certo”. [...] Depois da juntada dos cartões de ponto – que demonstraram a marcação de horas extras habituais - a testemunha juntou declaração dizendo que: “onde se lê ‘que em razão de tal correção não há nos cartões de ponto do depoente nenhuma marcação de sobrejornada depois das 18h00; que em nenhuma hipótese era permitida a marcação de sobrejornada não sabendo dizer se existe tal hipótese ao certo’ se leia que “na maioria das vezes, não era permitida marcação de sobrejornada superior a 2h00” (fl. 3554). Bem se vê que do teor da declaração não se extrai que se trata de retratação, mas de esquálida tentativa de correção da ata de audiência. Um lamentável comportamento da testemunha (Fortes, 2022, p. 15-16).

Se a preposição inicial é de que não era permitido o registro de jornada após as 18h, evidente que como consequência lógica é de que o registro de jornada não pode ter registro de jornada após as 18h. Se há registros além das 18h, está caracterizada a contradição em relação à assertiva inicial, que se mostrou não verdadeira. Diante da contradição e da possibilidade de ser taxado de mentiroso, a testemunha citou que os registros eram de reuniões semanais, quinzenais e mensais.

Sucede que nessa situação, os registros além das 18h somente poderiam ser uma vez por semana ou a cada 15 dias ou a cada mês, porém existiam registros seguidos, incorrendo o autor em nova contradição. Indagado a respeito, afirmou se tratarem de treinamentos. Já a testemunha por ele trazida, declarou que às vezes registrava correto e às vezes não registrava correto o horário e sempre fazia 1h ou 2h extras por dia. Ocorre que os registros trazidos à tona não demonstravam no registro dele cumprimento de jornada após as 18h, o que se

afigura contraditório em relação à premissa de que as vezes registrava correto a jornada extraordinário.

Se às vezes registrava correto, então o registro deveria, às vezes, ter jornada após as 18h, mas não tinha, o que torna a assertiva contraditória em relação à premissa inicial. Depois de prestado o depoimento e diante da contradição a testemunha tenta se corrigir, ao dizer que em nenhuma hipótese era permitido o registro após as 18h. Porém se era uma prática empresarial e ambos (reclamante e testemunha) trabalhavam na mesma empresa, a última afirmação, na qual a testemunha busca sanar uma contradição, acaba por gerar outra contradição entre ela e o autor, que afirmou que era permitido registrar o horário após as 18h em reuniões e treinamentos. A mentira e a contradição andam juntas. Esse fato é chamado pela filosofia de “paradoxo do mentiroso”.

Esse paradoxo é verificável neste caso concreto a partir das diferentes versões que se alternam para fugir da contradição, independentemente da versão do mentiroso, a contradição estará sempre presente e gerará novo paradoxo (Melo; Arenhart, 2016, p. 10):

[...] independente da versão do Mentiroso que está sendo considerada, em última instância, a contradição sempre estará presente, justamente manifestada na alternância de valores de verdade — o que, segundo os dialeteístas, caracteriza a essência do Mentiroso. Como Priest (2006a, p. 23) coloca, o Mentiroso estendido nos mostra que os termos da categoria escolhida para salvar o mentiroso da contradição não coincidem com o complemento; assim, podemos voltar ao problema original ao descrever o complemento de alguma outra maneira. Com isso, Priest argumenta que não há diferença entre as versões dos paradoxos, desde que eles retratem o problema de maneira apropriada. Diante disso, Priest diz que “os paradoxos estendidos não são realmente novos paradoxos, mas meramente manifestações de um e do mesmo problema, apropriados a contextos diferentes” (Priest, 2006, p. 24).

Essa análise da prova, do ponto de vista da contradição implica em um verdadeiro princípio não implícito que norteia toda a atividade judicial: a inexistência de contradição. Nesse passo, a mentira em juízo introduz um elemento que pode ser confrontado com outros elementos possíveis de prova, que o ponham em contradição e confronto com a verdade.

Com efeito, a contradição é uma ferramenta bastante útil para análise da prova. Se a verdade é uma só, todos os meios de prova devem chegar a uma mesma conclusão sobre a verdade. Com base neste argumento filosófico, não pode existir a chamada “prova dividida”, que é uma contradição em si mesmo, qual seja, provas apontando em sentidos opostos sem qualquer outro elemento probatório que permita dirimir a controvérsia em favor de um ou de outro elemento probatório contraposto.

Logo, a única conclusão plausível é que não há prova válida, pois a prova dividida se traduz em uma contradição em si mesmo e dessa forma, se conclui que a parte que detinha o ônus probatório não produziu prova alguma. Nesse sentido defende Schiavi (2023, p. 4):

Nesse diapasão, concordamos com a posição de Valentin Carrion quando afirma: “A regra de que o ônus pesa sobre quem alega é incompleta, simplista em excesso. O empregado que afirma não ter faltado ao serviço em certo dia terá que prová-lo? Se um outro alegar na petição inicial, que celebrou contrato com empresa e que esta foi representada no ato por preposto capaz e sem coação, deverá provar as três circunstâncias? É obvio que não: 1) ao autor cabe o ônus da prova do fato constitutivo do seu direito; 2) ao réu, o da existência do fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (CPC, art. 333)”. [...] O ônus da prova é uma regra de julgamento. Desse modo, uma vez produzidas as provas, deve o Juiz do Trabalho julgar de acordo com a melhor prova, independentemente da parte que a produziu (princípio da aquisição processual da prova). O Juiz só utilizará a regra do ônus da prova quando não houver nos autos provas, ou como um critério para desempate, quando houve a chamada prova dividida ou empatada (Schiavi, 2023, p. 4).

No Direito Processual do Trabalho, a contradição é considerada um vício grave do julgamento, tanto que é motivo para interposição do recurso de Embargos de Declaração para extirpá-la do julgado, na forma do art. 897-A da CLT:

Art. 897-A Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

No âmbito do direito comum, o Código de Processo Civil prevê, de igual modo, o recurso de Embargos de Declaração com a finalidade de sanar contradição, na forma do inciso I do art. 1.022 do CPC: “Cabem embargos de declaração contra qualquer decisão judicial para: I - esclarecer obscuridade ou eliminar contradição”.

O recurso de Embargos de Declaração é um recurso a ser interposto perante o próprio julgador, nas diversas hipóteses previstas em Lei, dentre elas, a ocorrência de contradição. No entanto, para que o recurso seja acolhido, é necessário que se demonstre, de forma inequívoca, que o julgado contém argumentos contraditórios entre si.

Consoante entendimento de França (2002, p. 68), os Embargos Declaratórios, quando sanam uma contradição ou eliminam vícios do julgado, tem o fim último de realização da Justiça:

Na interpretação e aplicação das normas, projeta toda sua formação jurídica, cultural, social, econômica, religiosa, etc., enfim, todos os fundamentos da decisão que irão retratar seu perfil de julgador e cidadão. São os chamados elementos extralógicos que compõem o julgado. E nessa fase derradeira e de extraordinária importância do processo é que deve se fazer presente, em toda sua magnitude, a preocupação do magistrado em realizar a Justiça, que, no ensinamento, de Del Vecchio é “um dos mais altos valores espirituais, senão o mais alto, junto ao da caridade. Sem tal ideal já não tem a vida nenhum valor”. Justiça que está mais próxima de ser realizada, quanto maior for a consciência do magistrado em reconhecer que, como todo ser humano, não raro comete erro e que, tão logo constate sua existência, deve corrigi-lo em defesa e em nome de sua integridade ética e profissional, fundamento e pressuposto legitimador do relevante cargo que exerce. Daí a extraordinária importância que assumem os embargos declaratórios, que, utilizados com eficiência e, sobretudo, por profissionais comprometidos com a ética-jurídica ao recorrer, permitem ao magistrado a possibilidade de correção de seu julgado, quando contaminados pelos vícios da omissão, da contradição ou do manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso (França, 2002, p. 68).

Nesse passo, não se pode prescindir de se valer de ferramentas disponibilizados pelo ordenamento jurídico pátrio para extirpar a contradição de seus textos, dado a nobre finalidade almejada por esse fim: a realização de Justiça.

Outra aplicabilidade do argumento da contradição e sua vertente no direito, qual seja o princípio da não contradição se observa quando se trata de Leis de áreas distintas do Direito, as quais não pode se contradizer entre si, com base no argumento da completude do ordenamento jurídico. Assim, o Direito do Trabalho, o Direito da Criança e do Adolescente e o Direito Penal, ramos distintos do Direito andam juntos, quando se trata da proibição do trabalho de crianças e adolescentes, onde se verifica uma harmonia dialética entre esses ramos do Direito, consoante destaca Oliveira:

Ao “menor” é devido o salário-mínimo nacional. Inclusive ao menor aprendiz é garantido salário-mínimo hora, uma vez que a jornada do aprendiz deve ser no máximo de 6 horas diárias. As empresas também são obrigadas a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções exijam formação profissional.

Destaca-se ainda o artigo 424 da CLT, que dispõe:

É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudos, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943). [...] Por outro lado, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), no Capítulo V – Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho proíbe o desempenho de qualquer atividade laboral por menores de 16 anos, podendo o adolescente trabalhar como aprendiz a partir dos 14 anos (art.60). Menciona-se o art. 61: “A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta lei” (Estatuto da Criança e do Adolescente, 1990). [...] Finalmente, o Código Penal Brasileiro de 1940 (CPB), estabelece que o trabalho infantil é crime, apontando-se, por exemplo, o trabalho infantil escravo, ou seja, reduzir o trabalho à condição análoga à de escravo, por meio de trabalhos forçados, jornada exaustiva ou

condições degradantes de trabalho, conforme dispõe o artigo 149, com a agravante de se tratar de criança ou adolescente (§ 2º, item I). A agravante foi introduzida pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003 e aumenta a pena em uma metade (Oliveira, 2024, p. 55-56).

O Estatuto do Adolescente, com base na Constituição Federal, permite o trabalho na condição de Aprendiz a partir de 14 anos, na forma da Legislação Especial. A Legislação Especial é a CLT, que prevê que mesmo na condição de Aprendiz, os pais tem o dever de afastar os filhos do trabalho quando as condições de trabalho sejam prejudiciais a sua saúde. Na mesma linha, o Código Penal estabelece como agravante submeter crianças e adolescentes ao trabalho em condições análogas a de escravo, trabalhos forçados ou condições degradantes. Diferentes diplomas jurídicos, em áreas jurídicas diversas, atuando em igualdade de propósito, sem que exista qualquer contradição entre eles.

Se a contradição permite que qualquer tipo de decisão seja objeto de recurso judicial, chega-se à conclusão de que a ausência de contradição é um requisito a ser observado em toda e qualquer decisão judicial em qualquer ramo do Direito, seja em relação ao Direito Material, seja em relação ao Direito Processual, se traduzindo em autêntico princípio geral do direito.

Ao que se deduz, a contradição pode ser utilizada para apoiar ou para refutar argumentos, seja no âmbito abstrato, quando se defende uma teoria, seja no âmbito concreto, no debate judicial, para sustentar um posicionamento e ausência de contradição é um requisito a ser observado em qualquer decisão judicial, cuja aplicação deve ser observada a qualquer ramo do Direito.

4 INCOMPATIBILIDADE

A argumentação por incompatibilidade ocorre quando uma tese sustentada acarreta um conflito com uma ideia ou tese apresentada posteriormente. Esse tipo de argumentação é bastante usado para combater argumentos, de modo a demonstrar que os argumentos refutados são incompatíveis, seja do ponto de vista formal, seja do ponto de vista material. A incompatibilidade é puramente formal, quando elos do raciocínio estão desencadeados, fora de lógica ou fora de um sentido unívoco. A incompatibilidade material depende das leis naturais, fatos particulares ou decisões humanas.

Um exemplo de argumentação por incompatibilidade, do ponto de vista formal, ocorre quando se convoca analfabetos para realizar cursos de alfabetização mediante inscrição em website, a exemplo deste anúncio:

Faculdade oferece curso de alfabetização para jovens e adultos no segundo semestre de 2022. Iniciativa é desenvolvida pelo Instituto YDUQS de forma totalmente gratuita e com disponibilização de material didático; aulas começam em setembro. O Instituto Yduqs – responsável por ações sociais em diversas unidades de ensino superior pelo Brasil – está com as inscrições abertas para o Programa de Alfabetização e Letramento de Jovens e Adultos. Em Natal, as atividades acontecem na Estácio Alexandrino, no bairro do Alecrim, de forma totalmente gratuita e com disponibilização de material didático. Os interessados poderão realizar suas matrículas até o dia 30 de agosto e, para isso, basta acessar o site Instituto YDUQS, ou visitar a unidade para fazer sua inscrição presencialmente. As aulas acontecerão a partir do dia 05 de setembro (Novo Notícias, 2022).

Se a pessoa não sabe ler e escrever não pode, obviamente, ler as informações contidas no sítio da internet de que há um curso disponível para analfabetos e também não pode, por si mesmo, preencher dados para matrícula no website, o que depende de saber ler e escrever. A premissa inicial: cursos para pessoas que não sabem ler e escrever é incompatível para a ideia posterior, acessar um *website*, ler seu conteúdo e fazer sua matrícula *on-line*. A incompatibilidade é manifesta.

No âmbito do Direito Constitucional, uma Lei editada sob a égide de uma Constituição pretérita pode vir a se tornar incompatível com o texto da uma nova Constituição. Nessa hipótese, o STF considera a ADPF (Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental) válida para extirpar do ordenamento jurídico a Lei incompatível com a nova Constituição Federal. Isto foi pelo STF no julgamento da ADPF de nº 33, de relatoria do min. Gilmar Mendes, DJ de 27/10/2006:

1. Arguição de descumprimento de preceito fundamental ajuizada com o objetivo de impugnar o art. 34 do Regulamento de Pessoal do Instituto de Desenvolvimento Econômico-Social do Pará (IDESP), sob o fundamento de ofensa ao princípio federativo, no que diz respeito à autonomia dos Estados e Municípios (art. 60, §4º, CF/88) e à vedação constitucional de vinculação do salário mínimo para qualquer fim (art. 7º, IV, CF/88). 2. Existência de ADI contra a Lei nº 9.882/99 não constitui óbice à continuidade do julgamento de arguição de descumprimento de preceito fundamental ajuizada perante o Supremo Tribunal Federal. 3. Admissão de *amicus curiae* mesmo após terem sido prestadas as informações. 4. Norma impugnada que trata da remuneração do pessoal de autarquia estadual, vinculando o quadro de salários ao salário-mínimo. 5. Cabimento da arguição de descumprimento de preceito fundamental (sob o prisma do art. 3º, V, da Lei nº 9.882/99) em virtude da existência de inúmeras decisões do Tribunal de Justiça do Pará em sentido manifestamente oposto à jurisprudência pacificada desta Corte quanto à vinculação de salários a múltiplos do salário mínimo. 6. Cabimento de arguição de descumprimento de preceito fundamental para solver controvérsia sobre legitimidade de lei ou ato normativo federal, estadual ou municipal, inclusive anterior à Constituição (norma pré-constitucional). 7. Requisito de admissibilidade implícito relativo à relevância do interesse público presente no caso. 8. Governador de Estado detém aptidão processual plena para propor ação direta (ADIMC 127/AL, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04.12.92), bem como arguição de descumprimento de preceito fundamental, constituindo-se verdadeira hipótese excepcional de *jus postulandi*. 9. ADPF configura modalidade de integração entre os modelos de perfil difuso e concentrado no Supremo Tribunal Federal. 10. Revogação da lei ou ato normativo não impede o exame da matéria em sede de ADPF, porque o que se postula nessa ação é a declaração de ilegitimidade ou de não recepção da norma pela ordem constitucional superveniente. 11. Eventual cogitação sobre a inconstitucionalidade da norma impugnada em face da Constituição anterior, sob cujo império ela foi editada, não constitui óbice ao conhecimento da arguição de descumprimento de preceito fundamental, uma vez que nessa ação o que se persegue é a verificação da compatibilidade, ou não, da norma pré-constitucional com a ordem constitucional superveniente. 12. Caracterizada controvérsia relevante sobre a legitimidade do Decreto Estadual nº 4.307/86, que aprovou o Regulamento de Pessoal do IDESP (Resolução do Conselho Administrativo nº 8/86), ambos anteriores à Constituição, em face de preceitos fundamentais da Constituição (art. 60, §4º, I, c/c art. 7º, inciso IV, in fine, da Constituição Federal) revela-se cabível a ADPF. 13. Princípio da subsidiariedade (art. 4º, §1º, da Lei nº 9.882/99): inexistência de outro meio eficaz de sanar a lesão, compreendido no contexto da ordem constitucional global, como aquele apto a solver a controvérsia constitucional relevante de forma ampla, geral e imediata. 14. A existência de processos ordinários e recursos extraordinários não deve excluir, a priori, a utilização da arguição de descumprimento de preceito fundamental, em virtude da feição marcadamente objetiva dessa ação. 15. Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada procedente para declarar a ilegitimidade (não-recepção) do Regulamento de Pessoal do extinto IDESP em face do princípio federativo e da proibição de vinculação de salários a múltiplos do salário mínimo (art. 60, § 4º, I, c/c art. 7º, inciso IV, in fine, da Constituição Federal) (STF-ADPF nº 33, Relator Min. Gilmar Mendes, DJ de 27/10/2006).

No julgamento se ressalta que qualquer Lei editada antes da Constituição Federal de 1988 deve ser com ela compatível. A compatibilidade, na hipótese, alcança toda ordem normativa anterior, de todas as esferas de governo e de todos os entes da Federação, inclusive decretos e regulamentos.

No âmbito do direito do trabalho a compatibilidade é objetivo de análise quando se busca preencher lacunas na legislação para utilização no caso concreto. Por exemplo, se

discute é compatível com o processo do trabalho o artigo 523, parágrafo 1º, do Código de Processo Civil, que prevê multa de 10% se o executado não efetua o pagamento da execução voluntariamente no caso de 15 dias.

O art. 769 da CLT prevê como requisitos para a aplicação do CPC às relações de trabalho a omissão na CLT e compatibilidade. O TST entendeu inexistir omissão, por existir disposição própria na CLT e incompatibilidade, pelo fato de a aplicação do CPC demandar mais tempo para a solução do processo. Nesse sentido, o julgado abaixo transcrito:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 1973 (ART. 523, § 1º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015). INCOMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. TESE JURÍDICA PREVALENTE DO TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. O Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do Proc. IRR-1786-24.2015.5.04.000, julgado na sessão de 21/08/2017 (Redator Ministro João Oreste Dalazen), decidiu, por maioria, definir a seguinte tese jurídica: "a multa coercitiva do art. 523, § 1º, do CPC de 2015 (art. 475-J do CPC de 1973) não é compatível com as normas vigentes da CLT por que se rege o processo de trabalho, ao qual não se aplica". Desse entendimento dissentiu a Corte Regional. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 00204579320145040012, Relator: Walmir Oliveira Da Costa, Data de Julgamento: 20/06/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: 22/06/2018).

Como argumento pela incompatibilidade na decisão judicial transcrita está o de que o Processo do Trabalho tem como um de seus princípios a celeridade e, além de inexistir omissão, não se afigura compatível com a celeridade admitir um dispositivo que demanda mais tempo para pagamento e não permite que se ofereçam bens à penhora de imediato.

A incompatibilidade pode vir de uma Lei natural. Com base nesse fundamento, a Lei pode exigir adaptações biomecânicas para máquinas industriais, pois há uma diferença de biológica na estatura corporal entre homens e mulheres e isso inviabilizaria o acesso de mulheres ao trabalho industrial se as máquinas não fossem adaptáveis às estaturas dos Operadores, conforme assevera João (2017, p. 71):

Tais diferenças morfológicas são importantes na prática, pois as máquinas planejadas para homens são usadas com dificuldade por mulheres. Assim, por exemplo, em trabalhos nos quais haja necessidade de preensão, o tamanho menor da mão feminina obriga a esforço maior que nos casos dos homens. Da mesma forma, a menor altura do cotovelo das mulheres faz com que a mesa de trabalho projetada para homens, quando utilizada por mulheres, obriguem-nas a posição menos confortável (João, 2017, p. 71).

É por esta razão que o item 12.100.1 da NR-12 prevê que as máquinas e equipamentos sejam adaptados às características antropométricas e biomecânicas dos operadores, o que permite a homens e mulheres disputem o mercado de trabalho em igualdade de condições. Nesse caso, a NR reconheceu a incompatibilidade corporal entre homens e mulheres para

justificar a edição do diploma legislativo que assegure efetiva igualdade entre homens e mulheres.

A incompatibilidade também pode ser sustentada a partir de fatos particulares que a amparem ou a deneguem. A igualdade entre homens e mulheres, prevista na Constituição Federal (inciso I do art. 5º), por exemplo, não pode servir de lastro para impedir a celebração de Convenções e Acordos Coletivos que visem ampliar as possibilidades de acesso a promoções e oportunidades à mulher dentro da empresa.

Não há incompatibilidade entre o Acordo e Convenção Coletivo firmado nestas bases e a Constituição Federal, pois políticas de inclusão, feitas a partir de uma prévia identificação das barreiras existentes na empresa para a ascensão profissional de mulheres é plenamente compatível com o princípio da igualdade entre os homens e mulheres, pois a política inclusiva de gênero, feita a partir de uma prévia identificação das barreiras existentes na empresa para a ascensão profissional de mulheres, objetiva sanar a desigualdade entre homens e mulheres para posições de destaque no âmbito empresarial, como destaca Gosdal:

É possível estabelecer pelo instrumento coletivo, por exemplo, uma comissão para a análise de concessão de promoções, formada pelo empregador, ou prepostos seus e um representante dos empregados, podendo-se ressaltar os cargos de confiança do empregador, em relação aos quais seria possível, por exemplo, fixar uma cota mínima de cada um dos gêneros. Também é possível estabelecer critérios objetivos preferenciais para as oportunidades de formação profissional, como a vinculação do curso ou atividade com a função desempenhada na empresa. É possível ainda estabelecer um mecanismo de apuração de eventuais queixas de discriminação nas promoções e acesso à formação profissional; isso associado a um programa de conscientização dos empregados, em especial chefes e gerentes, quanto à impossibilidade de discriminação, prevendo-se inclusive punições àqueles que se utilizarem de critérios discriminatórios na distribuição de promoções e oportunidades de formação profissional (Gosdal, 2003, 1977, p. 181).

A incompatibilidade que decorre de uma decisão se afasta de uma argumentação baseada na lógica e eventual contradição. Trata-se de uma incompatibilidade gerada por uma decisão pessoal, que pode ser justificada, por exemplo, por outra incompatibilidade, gerada pela Lei natural ou por um argumento sem lastro científico. Com base neste argumento, uma empresa de telemarketing que se recusa a observar a cota legal de aprendizes prevista no art. 429 da CLT - ao argumento de que não os jovens aprendizes não têm maturidade emocional para lidar com insatisfações, frustrações e pressões relacionadas à atividade, o que pode ser prejudicial a sua saúde mental - gera uma incompatibilidade por decisão.

Embora relevante o fundamento, não há o amparo legal para se opor ao comando legal. Aliás, sequer há certeza científica sobre o argumento de oposição ao comando legal – menores de idade são incapazes de lidar com as pressões próprias da atividade de atendente de *telemarketing*.

Essa incompatibilidade decorrente de uma decisão empresarial pode ocorrer em diversas outras situações em que uma decisão gera uma incompatibilidade com uma premissa/comando/pressuposto anteriormente definida(o). O perdão tácito é um exemplo disso. Se o empresário sustenta que o empregado cometeu falta grave que torne insustentável a relação contratual de emprego, deve imediatamente demitir o empregado, sob pena de se caracterizar o perdão tácito, ocorrendo, na hipótese, uma incompatibilidade entre uma situação anterior (uma falta grave) e uma posterior (a manutenção da relação de emprego).

No âmbito da conduta empresarial, se configura incompatibilidade quando o empregador pune empregados por irregularidades, mas posteriormente lhe promove por méritos. Nessa linha, diversos precedentes:

EBCT. ANULAÇÃO DE PENALIDADE DISCIPLINAR. PERDÃO TÁCITO. Caracterizada está a hipótese de perdão tácito quando, embora o empregador tenha aplicado sanção disciplinar ao empregado, concede-lhe promoção por méritos, tendo em vista a incompatibilidade nas condutas adotadas (TRT-4ª Região, RO: 0020843-08.2014.5.04.0018, 5ª Turma, Data de Publicação: 12/04/2016).

JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. A promoção do empregado faltoso, no curso de um procedimento administrativo instaurado para apurar as supostas irregularidades, configura perdão tácito, ante a incompatibilidade da conduta adotada pela empresa e a intenção de punir o empregado (TRT-18ª Região, RO: 0216400-55.2009.5.18.0005, Relator: Breno Medeiros, 2ª Turma, Data de Julgamento: 20/08/2010).

A incompatibilidade em todas suas vertentes é forte fundamento para argumentação, seja para evitar uma incompatibilidade, apontá-la ou dela se afastar, a depender da situação posta em discussão.

5 RIDÍCULO

O ridículo é arma força argumentativa, pois desqualifica o discurso, tornando-o sem credibilidade. Algumas técnicas podem ser utilizadas com essa finalidade. Neste trabalho de pesquisa, daremos destaque a quatro técnicas nesse sentido: a) quando se afasta de enunciados geralmente aceitos; b) quando se afasta do conteúdo dos fatos; c) redução ao absurdo; e d) ironia. Perelman e Olbrechts-Tyteca chama de “riso da exclusão” expor o alvo da exposição de encontro ao que se pressupõe socialmente aceito (Perelman; Tyteca, 1999, p. 233). A ideia é deixar o opositor sozinho no campo argumentativo, reduzindo sua força de persuasão.

No âmbito judicial isto pode ocorrer quando a argumentação se afasta a jurisprudência sumulada ou consolidada trabalhista ou até mesmo da dicção expressa de artigos de Lei, sem argumentos sólidos e convincentes de que a opinião ou enunciado normalmente aceito não é aquele mais correto ou adequado juridicamente. Por exemplo, tome-se o caso da administração pública, tomadora de serviços, condenada subsidiariamente, insista em recurso na tese de que não pode ser responsabilizada por não ser condenada porque a parte autora não provou que fiscalizou o contrato, argumento integralmente superado pela jurisprudência, à luz do princípio da aptidão para o ônus da prova, pois detém os documentos e elementos materiais decorrentes da relação jurídica firmada com sua contratante. A insistência, sem elementos consistentes para superação do precedente, pode sujeitar o recorrente a ficar à mercê de multa processual, a exemplo do julgado do TST abaixo transcrito:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ÔNUS DA PROVA. SÚMULA 331/TST. DECISÃO PROFERIDA PELA SUBSEÇÃO 1 ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS (SBDI-1), NO JULGAMENTO DO E-RR-925-07.2016.5.05.0281, EM 12/12/2019. ATRIBUÍDO AO ENTE PÚBLICO O ÔNUS PROBATÓRIO ACERCA DA REGULAR FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Deve ser mantida a decisão monocrática em que se nega provimento ao agravo de instrumento interposto pelo segundo Reclamado, quando desnecessária a intervenção desta Corte para a pacificação jurisprudencial. Exaurido de forma ampla o debate nas instâncias ordinárias, o acesso à jurisdição extraordinária apenas se faz cabível quando detectada a presença de dissenso pretoriano e/ou infração à ordem jurídica, situações não demonstradas no caso concreto. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo merece a decisão. Ademais, constatado o caráter manifestamente inadmissível do recurso, impõe-se a aplicação da multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa (Ag-AIRR-21769-49.2020.5.04.0512, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 27/11/2023).

Para que um argumento, conceito ou ideia se oponha a outros normalmente aceitos sem se sujeitar a ser taxado de ridículo precisa se amparar em argumentos de mais elevada hierarquia, com força suficiente para superar um argumento naturalmente aceito sem muito questionamento.

Um argumento pode ser taxado de ridículo quando se afasta do juízo comum a todos os membros da humanidade e este argumento não permita a uma pessoa com razoável grau de entendimento discernir o que é verdadeiro e o que é falso com base em questões auto evidentes (Pich, 2010, p. 424-426). Um exemplo desse tipo de argumentação ocorre quando a decisão judicial se afasta da verdade científica apurada por intermédio de prova técnica no Processo do Trabalho, sem qualquer elemento de prova com força probante suficiente para afastá-lo, a exemplo do que pontua decisão abaixo transcrita, do TRT-2:

INSALUBRIDADE. Laudo pericial no sentido de existir trabalho em condições insalubres. O Juízo não se encontra vinculado à conclusão do laudo pericial (art. 479 do CPC), a sua convicção, quando contrária, deve embasar-se em elementos robustos e de clara observação nos autos, vez que o expert detém conhecimentos técnicos especializados. A recorrente não trouxe elementos suficientes para infirmar a conclusão pericial (TRT da 2ª Região; Processo: 1000201-85.2023.5.02.0713; Data: 27-11-2023; Órgão Julgador: 13ª Turma - Cadeira 1 - 13ª Turma; Relator(a): Roberto Vieira de Almeida Rezende).

É certo que o Juiz tem liberdade de convicção, no entanto, é senso comum que no âmbito processual, se afastar dos fatos provados, incontroversos ou notórios constantes dos autos pode ser taxado como ridículo e se trata de uma argumentação facilmente afastada, passível inclusive de anulação, se todas as conclusões do decisório se afastarem do senso comum formado pela prova. Quando se parte da premissa inicial do argumento como verdadeira e por raciocínio lógico se chegar à conclusão que esta premissa não é verdadeira, expondo a contradição do argumento, ocorre a chamada redução ao absurdo, ou da verdade ao contraditório, nas lições de Alves:

Um dos meios para se mostrar a necessidade de tais relações é a prova por redução ao absurdo. Tal prova consiste em supor a negação do que queremos mostrar. Se chegarmos a uma contradição, a suposição não pode ocorrer, sendo necessária a sua negação. Através desse tipo de prova, podemos mostrar que a não ocorrência de qualquer das relações acima nos leva a uma contradição. Tomemos o exemplo das duas seguintes proposições na linguagem natural: Todo juiz é advogado e nenhum juiz é advogado. Tais proposições são contrárias e, por definição, jamais podem ser verdadeiras ao mesmo tempo. Tentemos provar a necessidade de tal relação através do método de redução ao absurdo. Suponhamos então que a primeira proposição seja verdadeira. Supondo ainda que João é juiz, então, juntamente com a verdade da primeira proposição, é claro que João é advogado. Porém, se a segunda proposição também for verdadeira, podemos concluir que João não é advogado, uma vez que ele é juiz. Desse modo, da verdade das duas proposições chegamos a uma contradição: a de que João é e não é advogado ao mesmo tempo (Alves, 2000, p. 5).

A técnica da redução ao absurdo foi utilizada pelo TST para considerar ilícita a prática, pelos empregadores, de consultar os cadastros do SPC/SERASA de candidatos a emprego:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. PESQUISA DA SITUAÇÃO FINANCEIRA DE CANDIDATO A EMPREGO - SPC E SERASA. Na hipótese dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que é incontroversa a prática pela Ré de pesquisa nos sistemas de proteção ao crédito quando do processo de seleção de candidato ao emprego. Ora, chega a ser absurdo imaginar que o cidadão pode não ser contratado por ter seu nome registrado no SPC ou SERASA. Tais serviços devem ser utilizados para proteger o crédito e não para inviabilizar o emprego. Se o candidato a uma vaga de emprego eventualmente tem dívidas com outras pessoas, esta não pode ser a razão para impedir que o trabalhador obtenha o emprego. E isto se justifica porque para um candidato nesta situação, a recolocação no mercado de trabalho tem justamente o objetivo de saldar as dívidas do trabalhador. Nesse esteio, qualquer restrição ao acesso de um candidato a uma vaga de emprego em razão de seu nome constar em uma das listas de empresas de proteção ao crédito, como SERASA e SPC, é ato discriminatório e deve ser coibido por esta Justiça Especializada. A conduta do empregador é inegavelmente discriminatória, pois visa a inibir a contratação de candidatos que figurem em listas cadastrais dos serviços de proteção ao crédito. A prática da conduta discriminatória em apreço importa ofensa a princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 5º da Constituição da República). Deve ser ressaltado ainda o teor do artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, que prevê a proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95 e provido (TST - RR: 2093920115050027, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 30/11/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2016)

Partindo-se da premissa que é legítima a conduta de consulta ao cadastro dos órgãos de proteção ao crédito do candidato a emprego, chega-se ao absurdo de que se torna legítimo negar um emprego a uma pessoa que tem restrição nos órgãos de proteção ao crédito. Não é legítimo negar emprego a uma pessoa que tem restrição de crédito no mercado, porque essa pessoa pode ter essa restrição justamente por estar desempregado e sem meios financeiros para pagar o que deve. A conduta, além de discriminatória, é contrária à dignidade da pessoa humana, porque impede que pessoas em situação de vulnerabilidade social possam ascender socialmente.

Outra técnica relacionada ao ridículo é a utilização da ironia, no qual se busca algo distinto do que se diz ou dar a entender o contrário do que se diz, como ressaltava Haverkate (1983, p. 356, tradução nossa): “Depois de investigar o critério de implicar o oposto do que é

dito quero dedicar este parágrafo a uma avaliação da segunda definição da segunda definição tradicional de ironia, ou seja, implicar algo diferente do que é dito”³.

Em ambos os conceitos está presente a dissociação entre significante e significado, na medida em que a ação em que se diz ou dá a entender o contrário do afirmado.

A utilização da ironia pode ser utilizada no Tribunal do Júri, para desarticular argumentos do adversário, consoante ressalta Dorow, ao mencionar a utilização da palavra pérola ao contrário do seu significado:

(1) Pérolas

Eu vou ler as péérolas desse depoimento.

[...]Logo, no exemplo citado,

poderia haver duas possibilidades de interpretação:

Eu vou ler as pérolas (raridades > verdades) desse depoimento.

Eu vou ler as pérolas (raridades > mentiras) desse depoimento.

[...]

Nesse contexto, os depoimentos seriam pérolas porque representariam mentiras, cuja articulação se constitui em uma raridade, ao contrário do que sugere o ditado popular, em que pérolas são coisas boas, raras, preciosas. No julgamento, haveria, então, mentiras articuladas como preciosidades, geradas passo a passo, como as pérolas que são cultivadas no fundo do mar, em uma alusão contrária ao que insinua o ditado: como os jurados eram “inteligentes”, as pérolas poderiam lhes ser dadas, pois a articulação mentirosa seria entendida. A metáfora da pérola empregada como analogia constitui a historicidade na língua, processo que atesta a capacidade de as palavras historicizarem-se, pois elas instauram sentidos de discursos já realizados, imaginados ou possíveis.

[...]

Assim, no exemplo transcrito em (1), a heterogeneidade do discurso surge através de um outro sentido, qual seja: as raridades são mentiras e não verdades, as pessoas que irão ouvir terão capacidade de compreender que essas são palavras mentirosas, que querem se impor contra a verdade, qual seja, a culpabilidade do réu (Dorow, 2002, p. 110-111),

Pérolas são joias raras, pedras preciosas, difíceis de encontrar. Ao mencionar que o depoimento contém joias raras, o Promotor se vale da ironia para dizer que o depoimento do réu está recheado de mentiras, afirmadas pelo réu com o fito de negar sua culpabilidade.

No AIRR - 210-76.2014.5.12.0042, o TST mantém entendimento na origem de que a jornada de trabalho era impossível de cumprir. Contudo, o Tribunal de Origem utiliza o recurso da ironia ao manifestar perplexidade com a jornada, comparando o reclamante a um super-herói, para dar a entender que o reclamante não é comparando o autor da ação com o super-homem, personagem fictício.

³ Do original: “Tras la investigación del criterio de <dar a entender lo contrario de lo que se dice> quiero dedicar el presente párrafo a una valoración de la segunda definición de la segunda definición tradicional de la ironía, o sea, dar a entender algo distinto de lo que se disse”.

A decisão ironiza o fato de o reclamante trabalhar tanto e ainda ter tempo para realizar atividades pessoais:

Malgrado o indeferimento do pleito não posso me furtar a tecer algumas considerações sobre o pedido de horas extras no tocante à jornada proposta. De fato a jornada lançada é de um excesso gritante. Considerando a jornada que o autor afirmou trabalhar de maneira ininterrupta, e presumindo-se que qualquer ser humano disponha de lapsos para tomar suas refeições e manter a higiene pessoal, é de se chegar à conclusão de que o autor praticamente não dormia, isso de domingo a domingo, por longos quatro anos!!! Ao admitir por hipótese que tal ocorresse é forçoso reconhecer que o autor certamente deve fazer parte do quadro dos "super-heróis", talvez como uma versão terráquea do super-homem!!! Aliás, se o leitor da presente entender que minha humilde divagação é exagerada, sugeriria um teste. Experimente você, em sua atividade (qualquer uma) realizar a jornada declinada pelo autor e veja por quanto tempo aguentará!!! Sobre isso, destaco que na análise das provas, especial atenção deve ser dada ao princípio da imediatidade, mormente porque o peso do testemunho depende em grande parte do grau de credibilidade que este possa ter. O princípio tem relevância, porque, mantendo contato direto com os depoentes, tem o Juiz melhores condições de perceber o quanto da verdade está sendo preservada ou não. Logo, incabíveis os pleitos formulados. Isso posto, nego provimento ao recurso (AIRR-210-76.2014.5.12.0042, 4ª Turma, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 30/09/2016).

Embora a decisão pudesse se ater somente aos elementos jurídicos, o recurso à ironia robustece o argumento contrário, tornando-o ainda mais indefensável, como no exemplo acima, no qual a jornada cumprida pelo autor o equipara a um super-herói. A ironia é um poderoso elemento argumentativo de convencimento e, dessa forma, não se pode abrir mão de utilização do recurso da ironia quando cabível.

6 DEFINIÇÕES

Definições no campo da argumentação quase lógica dizem respeito à identificação, à perfeita delimitação, compreensão e clareza do objeto de estudo, consoante lição de Kant:

Das definições. Como a própria expressão indica, definir não deve significar propriamente, mais do que apresentar originariamente o conceito pormenorizado de uma coisa dentro dos seus limites *. Segundo uma tal exigência, um conceito empírico não pode ser definido, mas apenas explicitado. Com efeito, uma vez que temos nele apenas alguns caracteres de uma certa espécie de objetos dos sentidos, nunca é seguro se, pela palavra que designa o mesmo objeto, não se pensam uma vez mais caracteres desse objeto, outra vez menos. Assim, pode alguém pensar no conceito de ouro, além do peso, da cor, da tenacidade, ainda a propriedade de não enferrujar, enquanto outro talvez nada disso saiba. Utilizam-se certos caracteres apenas na medida em que são suficientes para distinguir; novas observações, por sua vez, fazem desaparecer alguns e acrescentam outros; portanto, o conceito nunca se mantém entre limites seguros (Kant, 2001, p. 601).

Ao se efetuar uma definição, há a possibilidade de defesa dessa ideia no campo argumentativo e de refutação, de modo que ter perfeito domínio dessa técnica argumentativa pode ser crucial no convencimento que se pretende obter.

Perelman e Olbrechts-Tyteca, (1999, p. 239), citando Arne Naess (1953), aponta quatro tipos de definição: 1) definição normativa, que indica a forma em que se quer que a palavra seja utilizada; 2) definição descritiva, ligado ao sentido usado em certo meio; 3) definição de condensação, que indica elemento essencial da definição; e 4) definição complexa, que combina uma ou três mais formas das definições anteriores.

Em qualquer ramo do direito, a definição mais importante é a decisão normativa, porque muitos conceitos jurídicos são indeterminados e não têm a extensão e alcance determinados pela Lei, sendo necessário, por vezes, um trabalho interpretativo para dar a definição normativa buscada pela argumentação. As definições podem ser valorizadas, justificadas, objetadas, reforçar argumentação e elas próprias servirem de argumentação. Inegável, portanto, a importância das definições no campo argumentativo.

Tomemos como exemplo o princípio da prática da pejetização como fraude, por intermédio da utilização da contratação do empregado como pessoa jurídica. Nogueira (2023, p. 1-15), aponta com uma vertente de fraude nas relações de trabalho a contratação de pessoas físicas empregadas trabalhando como se micro empresário fossem, se valendo do direito do trabalho na Argentina de definição de fraude trabalhistas em idênticas condições:

No entanto, para Grisolia (2011), explica que as características que configura a fraude na relação de trabalho e o vínculo empregatício são configurados por subordinação técnica, o trabalhador efetua as atividades conforme descrição do empregador. Através da dependência econômica descrita nos artigos 22, 23 LCT, 1314 que o trabalhador não é afetado pelos riscos ou ganhos da empresa, ou seja, o liame é formado em troca de uma remuneração onde o trabalhador coloca a força do trabalho a disposição da empresa; E a subordinação legal, é quando o trabalhador pessoa física está sujeito a ordens e autoridade do empregador, baseia-se no controle disciplinar.

Portanto, se o pequeno contribuinte monotributista prestar um trabalho com horário fixado, prestação de serviço no estabelecimento da empresa, com continuidade, pagamento de salário como contraprestação, poder disciplinar por parte do contratante, configura-se a relação de trabalho. (Mosquera, 2022). Constata-se então, que o sistema de proteção do trabalhador Argentino é similar ao brasileiro, e esses elementos são características que o contrato foi usado para descaracterizar a lei do contrato de trabalho (Nogueira, 2023, p.9).

Foram abordadas, sob a forma de comparação, as definições sobre fraude nas relações de trabalho, no Brasil e na Argentina, para se chegar à conclusão de que se trata de situação configuradora de ilegalidade e abuso do poder econômico contratar empregados como se Pessoas Jurídicas fossem, pois o trabalhador se vê privado de uma série de direitos e ainda teria que arcar com obrigações tributárias que não teria no âmbito da relação de emprego. A definição foi utilizada para reforçar uma argumentação contrária à prática da chamada pejetização no Brasil.

A definição descritiva é aquela que enumera propriedades significativas relevantes aptas a distinguir um conceito de outro, por exemplo: o homem é um animal racional. Ao fazer essa definição, se dá ao homem duas características, a de que é um animal, assim como todos os seres criados com alma e a racionalidade, que os distingue dos demais animais.

No âmbito do direito, a definição descritiva é usada especialmente pela doutrina para especificar definições que não estão normatizadas, definidas pela própria legislação, ou às vezes, conceitos alternativos, que dão uma abordagem particular e própria ao conceito, apesar de existir definição na Lei ou complementares, que usa elementos da Lei na definição, mas amplia seu alcance para tocar em aspectos por ela não abordados.

No âmbito do Direito do Consumidor, Claudia Lima Marques se vale da definição descritiva para definir o conceito de vulnerabilidade consumerista, dividindo-o em três tipos:

Vulnerabilidade Técnica: quando o consumidor não detém conhecimento específico sobre o objeto da contratação. Essa espécie de vulnerabilidade seria presumida em relação ao consumidor.

Vulnerabilidade Jurídica ou Científica: que se refere à falta de conhecimentos jurídicos ou específicos ao objeto da contratação. Situação também presumida para o consumidor não profissional ou a pessoa física.

Vulnerabilidade fática ou socioeconômica: na qual o consumidor está exposto a um monopólio, ou diante de um grande poderio econômico. Essa situação está intimamente ligada à hipossuficiência, que não permite ao contratante a discussão acerca das cláusulas e condições contratuais (Marques, 2005, p. 320-321).

A definição se vale de elementos descritivos, restringindo-se sua conceituação ao âmbito do Direito do Consumidor, subdividindo essa conceituação em diversas situações em que o consumidor pode ser enquadrado nessa condição.

Tomemos o exemplo do conceito de hipossuficiência, trazido a lume na citação anterior, como uma forma de vulnerabilidade socioeconômica. No âmbito do Direito do Trabalho, não há o conceito de hipossuficiência, de modo que o Doutrinador ao definir esse conceito, faz com uma abordagem conceitual que pode ser tratada a partir do elemento filosófico da definição.

No Direito do Trabalho, o conceito de hipossuficiência está vinculado ao fato de que o empregado não está na relação contratual empregado-empregador em condições de igualdade, vez que se subordina ao seu empregador, condição incompatível com a igualdade contratual. Assim defende Delgado:

O conceito de hipossuficiência não é definido por um critério econômico, visto que a proteção ocorre em função do reconhecimento, por parte do Estado, da disparidade de forças para pactuação intrínseca à relação trabalhista, uma vez que o poder privado se avulta e o trabalhador é colocado na posição de subordinado (Delgado, 2017, p. 118).

A definição de hipossuficiência acima transcrita contém elementos de natureza descritiva, pois o descreve baseado no princípio da paridade de armas, que é desigual na relação jurídica empregado-empregador.

A definição de condensação cuida de realizar uma definição reportando-se a uma característica essencial, sem a intenção de ser completa, porém, buscando ser clara e precisa o suficiente para se saiba exatamente o que é a partir dessa característica primordial. Nesse sentido, Cesarino Júnior define o trabalhador hipossuficiente a partir de uma característica essencial: não é detentor dos meios de produção:

Aos não proprietários, que só possuem sua força de trabalho, denominamos hipossuficientes. Aos proprietários de capitais, imóveis, mercadorias, maquinaria, terras, chamamos de hipersuficientes. Os hipossuficientes estão, em relação aos auto-suficientes, numa situação de hipossuficiência absoluta, pois dependem, para viver e fazer viver sua família, do produto do seu trabalho. Ora, quem lhes oferece oportunidade de trabalho são justamente os auto-suficientes (Cesarino, 1980, p. 44-45).

Com base nessa definição, pode argumentar no sentido da impossibilidade de o hipossuficiente aceitar alterações contratuais unilaterais que o prejudiquem, o que não ocorreria se detivesse a condição de hipersuficiente. Assim argumenta Silva:

O motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que lhe represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco (Silva, 1999, p. 22).

Como afirmado alhures, a definição pode ser complexa, contendo elementos das definições normativas, descritivas ou de condensação, juntas ou associadas, no todo em parte. Em relação à definição de hipossuficiente, a CLT não a define, mas define o hipersuficiente, no parágrafo único do artigo 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A *contrario sensu*, pode-se definir o trabalhador hipossuficiente aquele que não tem nível superior e que percebe salário mensal inferior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Trata-se de uma definição complexa, intercalando elementos de uma definição descritiva, baseada em uma definição normativa.

Às vezes a natureza jurídica daquilo que se quer definir impõe um determinado tipo de definição. Quando se trata de norma jurídica, por exemplo, devido à sua natureza ontológica, relacionada ao dever ser, impõe-se que sua definição esteja vinculada a sua essência, impondo-se que sua definição seja necessariamente de condensação como relata Diniz:

É mister definir exatamente a norma jurídica, purificando-a de seus elementos acidentais ou contingentes que encobrem sua verdadeira natureza, assinalando as essências que fazem dela uma realidade diferente de todas as realidades sociais.

Dever-se-á, então, formular não uma mera definição nominal da norma jurídica, mas uma definição real essencial, porque é a que desvenda a sua essência pelo gênero próximo, que é a ideia imediatamente superior à de norma, quanto à extensão; e pela diferença específica, que é a qualidade que, acrescentada a um gênero, constitui uma espécie, distinta como tal de todas as demais do mesmo gênero.

Portanto, o conceito da norma jurídica, para ser universal, deve abstrair todo conteúdo, que é contingente, variável, heterogêneo, considerando as essências, que são permanentes e homogêneas (Diniz, 2023, p. 130).

Como se infere do excerto acima, nem todo tipo de definição é adequada para definir o objeto de estudo. Depreende-se que dominar as definições, saber exatamente como e quando usar definições e qual a mais adequada em prol de sua tese é fundamental para um bom desempenho no campo argumentativo.

7 ANALITICIDADE, ANÁLISE E TAUTOLOGIA

A analiticidade consiste em extrair um juízo analítico acerca de um objeto de estudo, extraído a partir do conhecimento que dele se pode obter. Perelman e Olbrechts-Tyteca (1999, p. 243) apontam três tipos de análise: a) análise material, b) análise formal e, c) análise filosófica. Tomemos como exemplo três expressões simples, podem-se identificar nelas os diversos tipos de análise.

Quando se diz hipoteticamente “Tício tirou menos de 6 na prova de proficiência de inglês e não foi aprovado”, há subjacente uma análise material de que a nota não foi suficiente para alcançar a pontuação mínima para aprovação (nota 6) em exame de proficiência em inglês, baseado em conhecimento de linguagem que permitiu extrair conteúdo de uma regra subjacente. Na expressão: “o colégio tem dois andares”, a análise é meramente formal, pois se restringe a analisar o objeto, baseado em conhecimento de linguística e matemática, sem adentrar em qualquer aspecto material referente a essa característica.

A análise filosófica diz respeito às razões pelas quais aquilo ocorreu. Normalmente está direcionada a entender as razões fáticas. Nos dois exemplos anteriores, as investigações das razões pelas quais Tício não tirou uma nota mais alta no exame e o entendimento acerca dos motivos que levaram o colégio a se instalar em uma construção de dois andares são análises filosóficas.

No Processo do Trabalho e no Processo Civil, quando se analisa dos pressupostos recursais do Recurso Ordinário e do Recurso de Apelação, cabíveis contra Sentença prolatada pelo Juiz de primeiro grau na fase de conhecimento nos Processos Cível e do Trabalho respectivamente, se fazem as três análises apontadas pela nova retórica. A análise material diz respeito ao interesse e legitimidade, donde se verifica, por exemplo, se há um interesse em recorrer, pelo fato de a decisão lhe ter sido desfavorável e se a pessoa que recorreu é parte legítima para se insurgir contra a decisão.

Na análise formal, se verifica aspectos meramente formais, tais como adequação, cabimento, preparo e pagamento das custas. A análise filosófica adentra nos motivos do recurso e analisa a pertinência lógica com a decisão recorrida. Se não rebate os argumentos

com que teoricamente está se opondo, esse recurso sequer será conhecido, por ausência de fundamentação (Garcia, 2015, p. 578-579).

No Direito do Trabalho, a estruturação da Perícia para caracterização da insalubridade também apresenta os três tipos de análises filosóficas mencionadas. Quando se descreve o meio ambiente de trabalho investigado, está se fazendo uma análise formal. Ao se verificar os agentes de riscos e definindo suas quantidades, a análise é material e ao se chegar à conclusão de que o ambiente de trabalho é ou não insalubre ou perigoso, a análise é filosófica, consoante leciona Carvalho:

A estruturação lógica verificada como mais eficaz para configuração da insalubridade ou periculosidade é: 1- Introdução, descrevendo informações do processo, identificação das partes e do perito, data, horário e local da inspeção pericial e estimativa de honorários. 2- Objetivo, descrevendo a que de fato se destina e o processo ponto 3-considerações, descrevendo termos técnicos, informações pertinentes e legislação utilizada. 4- Desenvolvimento, descrevendo o ambiente de trabalho, o trabalho do réu relatado por ele, se há ou não concordância nas narrativas, descrição dos EPI's (equipamentos de proteção individual) e EPC's (equipamentos de proteção coletiva), se eram ou não fornecidos corretamente e se eram ou não utilizados corretamente, verificação dos agentes existentes, suas quantidades e se são insalubres perigosos com os devidos enquadramentos nas NR's e os equipamentos utilizados. 5 - Considerações finais ou conclusão, a existência de um exclui a existência do outro. Considerações finais será um resumo de todo o laudo formulado, mas não expressará interpretação dos dados nem conclusão sobre os fatos, somente um resumo dos fatos coletados. A existência ou não da conclusão, informando o grau de insalubridade interpretando a súmulas dos tribunais, entre outros, irá variar para cada juiz do trabalho, visto que suas preferências divergem quanto a isso. 6- Anexos, contendo as narrativas das partes descritas e assinadas, o laudo de calibração dos equipamentos relevantes das partes e outros. 7 - Respostas aos quesitos, respondendo de forma descritiva todos os quesitos pertinentes ao objetivo do laudo (Carvalho, 2014, p. 17).

Na citação trazida a exame, no item 4, a descrição do ambiente de trabalho é uma análise formal e a verificação dos agentes de risco e quantidades é uma análise material. Já o item 5, relacionado à conclusão do laudo, onde consta declaração de existência ou não de trabalho em condições insalubres ou perigosas, uma análise filosófica.

Já a tautologia diz respeito à utilização de elementos redundantes, com o objetivo de valorizar ou desvalorizar um elemento linguístico. Seu sentido depende do contexto concreto em que é utilizado. Sua natureza quase lógica decorre de termos com o sentido de se tratarem de sentenças passíveis de se identificarem ou de se excluírem, a semelhança do que ocorre com alguns raciocínios matemáticos.

Embora possam parecer redundante, expressões tautológicas do tipo “uma coisa é uma coisa e outra coisa é outra coisa”, podem ser úteis na argumentação a depender do contexto em que sejam utilizadas. Uma decisão muito relevante se valendo dessa tautologia, foi

prolatada pelo TST, ao negar seguimento a Agravo de Instrumento em decisão prolatada no Tribunal *a quo* que determinou aos Correios que instalem portas giratórias com detectores de metal, pelo fato de ser medida de segurança para minimizar o risco à segurança dos empregados, decorrente do fato de realizar atividade financeira no interior agência através do Banco Postal.

No recurso, a ECT ressaltou que o fato de a empresa exercer atividade de Banco Postal, classifica como correspondente bancário, não a equipara a um Banco e por isso não está obrigada por Lei a instalar portas giratórias. O TST, no entanto, afirmou que “uma coisa é uma coisa” se referindo à obrigatoriedade de instalação de portas giratórias nos Bancos e “outra coisa é outra coisa”, se referindo à segurança dos trabalhadores que trabalham com numerário, cuja obrigação de assegurar um ambiente seguro para os trabalhadores decorre diretamente da Constituição Federal (art. 7º, inciso XXII):

[...] Com efeito, ficou expresso no acórdão regional que as agências dos Correios, após a instituição dos Bancos Postais, ficaram responsáveis pela prestação de serviços bancários básicos, o que provocou um aumento substancial no fluxo de dinheiro e tornou-se alvo fácil de bandidos.

A Lei nº 7.102/83 estabelece a exigência de requisitos como segurança armada, portas giratórias ou filmagem, alarme, entre outros para os estabelecimentos financeiros.

Esta 3ª Turma tem decidido que as atividades do banco postal são de correspondência bancária, que se limitam, simultaneamente à atividade de serviço postal, a alguns serviços básicos de bancos, como pagamento de contas, títulos, tributos, taxas e contribuições previdenciárias e recebimento de benefício do INSS.

O fato de a empresa ser correspondente bancária, sem caracterização do trabalho como tipicamente bancário, não elimina a insegurança causada aos usuários que frequentam as agências, uma vez que a movimentação de dinheiro, por meio do pagamento de contas e recebimento de benefícios e retirada de numerário, é suscetível de potencialmente colocar em risco a sua vida e integridade.

Logo, determinar a providência contra os riscos a que submetidos os usuários não é contraditória à caracterização dos trabalhadores como meros correspondentes bancários. Uma coisa é uma coisa e outra coisa é outra coisa.

[...] (AIRR-2604-59.2010.5.18.0000, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 02/07/2015 - grifamos).

Como se vê, o emprego da tautologia foi útil, inclusive, para afastar uma alegada contradição, outro elemento argumentativo de forte poder de convencimento. Outro exemplo é a tautologia contida na expressão “fato real”, claramente redundante, pois se não é real não existe e se não existe não é fato. A tautologia “fato real” já foi usada para afastar a ideia de que a relação de emprego teria natureza institucional e justificaria a expressão “colaborador”, largamente usada no meio empresarial, isto em razão do estado de subordinação a que o empregado está sujeito:

O empregador é o dono da empresa, é o seu proprietário. O regime econômico vigente no mundo ocidental é o da propriedade privada. O empregado encontra-se jurídica e economicamente subordinado ao empregador. **Se a empresa fosse um organismo de direito público, a ideia de comunhão da empresa seria um fato real. Empregados e empregadores seriam os colaboradores da empresa.** O trabalhador - esclarece Orlando Gomes – “seria membro da instituição fabril, devendo trabalhar porque o era, jamais porque tivesse concordado em fazê-lo”. Mas, na realidade, isso não se passa: está ainda no terreno dos anseios, do ideal, do irreal. Portanto, não se pode dizer seja institucional a natureza jurídica da relação de trabalho, que permanece ainda contratual (Romita, 2016, p. 121, grifamos).

A argumentação é no sentido de que não é um fato real a alegação de que empregados são colaboradores da empresa, porque não são donos, nem tem outra opção distinta dessa colaboração do que trabalhar. A tautologia “fato real” serviu a enfatizar uma negativa de uma Sentença utilizada no âmbito empresarial. De fato, o empregado não é colaborador. Ao acrescentar à palavra fato o elemento redundante, “real”, se enfatiza e fortalece o argumento contrário à expressão “colaborador”, uma forma de buscar um modelo de trabalho que modifique a essência do modelo capital x trabalho que emerge do capitalismo, como se isso fosse possível, consoante explicita Sólito:

Não convém esquecer que é a partir do fortalecimento do modelo neoliberal (década de 70 do século XX), que se inicia esforço significativo no sentido de esmaecer conceitos como ideologia e diferença de classes. Os processos de comunicação organizacional, a serviço desse intuito, substituem os termos empregado/trabalhador, pelo termo colaborador. Essa será uma dentre as muitas fórmulas cujo objetivo é neutralizar as lutas operárias. Paralelamente, fortalecem-se as relações empresa/empresa, metaforizadas em “relação ganha/ganha”, a partir das quais o empregado passaria a ser um empreendedor e as empresas terceirizariam tarefas, livrando-se do ônus da relação empregado/empregador, que significa emprego, na acepção formal do termo (Sólito, 2017, p. 7-8).

As análises são importantes em verificação de circunstâncias fáticas e a tautologia para reforço de argumentação, cuja ênfase dá um tom de reforço à argumentação.

8 A REGRA DE JUSTIÇA

Segundo Perelman (2005, p. 9-12), a regra de Justiça dispõe de seis características fundamentais: 1. “a cada qual a mesma coisa” – concepção de que todos devem ser tratados da mesma forma, independente das peculiaridades que os distinguem; 2. “cada qual segundo seus méritos” – cada pessoa deve receber, de modo proporcional, aos seus méritos; 3. “a cada qual segundo suas obras” – o resultado das ações de cada um deve influenciar no tratamento que deve receber; 4. “a cada qual segundo suas necessidades” – as concessões devem se dar de modo proporcional às necessidades de cada um, se traduzindo como regra geral de caridade e auxílio social; 5. “a cada qual segundo sua posição” – devem ser reconhecidas as diferenças nas posições sociais adquiridas por cada indivíduo na escala social e, 6. “a cada qual segundo o que a Lei lhe atribui” – o reconhecimento de que a Lei é soberana para ditar as regras de Justiça.

A generalidade do pensamento filosófico permite aplicar este pensamento a diversas situações da vida, até mesmo na ausência de Lei. Em uma família, por exemplo, há que se reconhecer que as necessidades de um filho adulto, de 18 anos, para alimentação são superior a de seu irmão, de 05 anos, não restando qualquer dúvida de que a regra a dar “a cada qual segundo suas necessidades” deve ser observada na hipótese. Um filho tratar um pai idoso em situação de enfermidade é reconhecimento do mérito de que aquela pessoa merece ser cuidada porque cuidou dele próprio quando não tinha condições de sequer de buscar alimento para sobreviver. Seja na Lei, seja na doutrina, seja na jurisprudência, a regra de Justiça está presente em diversas situações reguladas pelo Direito do Trabalho. Vejamos, na sequência, algumas delas, de modo meramente exemplificativo.

A regra de justiça de dar a cada qual a mesma coisa se faz presente quando se estipula regras de equiparação salarial, de modo a assegurar que pessoas que exerçam a mesma função sejam igualmente remuneradas, consoante art. 461 da CLT: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”.

A regra de “dar a cada qual a mesma coisa” se faz presente no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, quando há todo um sistema de súmulas, precedentes, incidentes e recursos que visam à uniformização da jurisprudência tenta aplicar a mesma regra de direito para o mesmo caso concreto, ainda que julgado por Juízes diferentes. É uma tarefa árdua, mas que ser buscada como regra de justiça, pois é inconcebível que demandas iguais em conteúdo tenham soluções jurídicas distintas. Essa é a linha de defesa de Quintas e Souza:

Na perspectiva dos juízes e Tribunais, esse valor conferido aos precedentes exige que haja observância das “decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade”, dos “enunciados de súmula vinculante”, dos “acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos”, dos “enunciados das súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional”, da “orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados” (art. 927). Como se vê, há uma acentuada tendência do sistema processual de conferir relevância aos precedentes judiciais emanados dos Tribunais Superiores, buscando estabelecer regras para observância da jurisprudência e de precedentes no julgamento de casos concretos que envolvam uma mesma questão jurídica. O que se nota é a nítida valorização dos precedentes judiciais e da jurisprudência pelo Direito Processual Civil brasileiro, como forma de tornar o processo judicial mais célere e isonômico, garantindo-se, ainda, a uniformidade e estabilidade das decisões judiciais (Quintas; Souza, 2018, p. 78).

Ao se introduzir no sistema jurídico um sistema obrigatório de observância de precedentes em todas as instâncias, busca-se evitar a surpresa e a perplexidade de ter um determinado direito negado em juízo, que foi concedido a outra pessoa que se encontra em mesma situação jurídica.

O reconhecimento de mérito pode ser verificado na edição de em uma Convenção Coletiva, firmada no ano de 2023, firmada entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do DF e o Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, prestação de serviços Temporário e Serviços Terceirizáveis do DF - SINDISERVICOS/DF, a qual estabelece em seu artigo 4º, salários diferenciados para diversos profissionais, os quais serão maiores na medida em que as funções a serem exercidas sejam mais complexas, o qual transcrevemos em parte:

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo de R\$ 1.515,92 (mil quinhentos e quinze reais e noventa e dois centavos). Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01 de janeiro de 2023 são: Adestrador R\$ 2.812,54, Agente de Portaria/Fiscal de Piso/Operador de Sistemas Fechado de Câmeras R\$

1.651,99, Ajudante R\$ 1.515,92, Ajudante de Caminhão R\$ 1.515,92, Ajudante de Cozinha R\$ 1.515,92, Ajudante Geral de Manutenção e Reparos R\$ 1.515,92, Alinhador/Balanceador de Autos R\$ 1.961,97, Almoxarife R\$ 2.238,10 [...] (SEAC-DF, 2023, p. 2).

A CCT reconhece a necessidade de estabelecer salários diferenciados conforme a complexidade da função, com base no postulado de Justiça de dar a cada um o que é seu.

O princípio de justiça “a cada qual segundo suas obras” está manifestado nos diversos efeitos financeiros para as diversas causas da rescisão. Se o empregado não deu causa a rescisão, por ter sido dispensado ou rescindido o contrato por motivo que não deu causa, receberá o maior valor possível para o pagamento das verbas rescisórias. Se ambos deram causa a rescisão ou não deram causa à rescisão, por culpa recíproca ou força maior, o ex-empregado receberá a esse título um valor intermediário entre o mínimo e o máximo dos valores possíveis de recebimento. Se o empregador decidiu por fim à relação de emprego, receberá menos do que receberia em caso de culpa recíproca e, por fim, se der causa motivadamente à rescisão contratual, receberá o menor valor, dentre as diversas formas de rescisão contratual (Souza, 2007, p. 35-76).

A distribuição de concessão segundo a necessidade pode ser verificada na concessão do Benefício do Seguro-Desemprego, cuja concessão está vinculada a uma situação de desemprego temporário e por um tempo limitado, suficiente apenas para manter suas necessidades básicas enquanto busca novo emprego, consoante art. 4º da Lei 7.998/1990 c/redação dada pela Lei nº 13.134/2015:

Art. 4º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, contados da data de dispensa que deu origem à última habilitação, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

O requisito para percepção do Benefício atende a uma regra de necessidade, pois se o ex-empregado logrou conseguir um novo emprego logo após a saída do anterior, detém meios mínimos para subsistência, não se justificando a interferência estatal para tanto.

O postulado “a cada qual segundo sua posição” no âmbito da relação de emprego reconhece graus distintos de hierarquia e responsabilidade. Neste aspecto, a empresa Nestlé, em Portugal, adota um sistema de pagamento onde qualifica os postos de trabalho em funções e responsabilidades e os avalia anualmente, para classificá-lo dentro desse escalonamento:

Na Nestlé, os salários são aferidos individualmente. A empresa rege--se por dois ou três contratos colectivos de trabalho, mas paga bastante acima do valor estipulado nestes. Os diferentes postos de trabalho são escalonados em função da sua responsabilidade, mediante a aplicação de um sistema de atribuição de pontos. Este método de avaliação de funções permite a colocação dos trabalhadores em diferentes classes. No interior de cada uma destas classes, a função é balizada entre x e y pontos, ao que correspondem determinados salários. O posicionamento de cada trabalhador entre os dois extremos salariais é feito através do sistema de avaliação de desempenho e corrigido anualmente. Ou seja, o aumento salarial anual é definido em função da avaliação realizada (Guerreiro; Pereira, 2006, p. 62).

A Empresa Texto Editora, também de Portugal, adota um sistema de desenvolvimento na carreira, no qual há ascensão funcional, a depender do desempenho, baseado em sistema de avaliação de competências:

A Texto Editora procura apostar no desenvolvimento de carreiras, através das promoções internas. A empresa possui um plano interno de carreiras, que define, para cada função, os vários patamares previstos. Todavia, as carreiras não são restringidas a esse plano predefinido, em muitos casos, os trabalhadores mudam de funções e transitam entre os diferentes departamentos. Para além da avaliação de desempenho informal, contínua, existem no Texto Editora dois momentos formais de avaliação de desempenho, a meio e no final de cada ano. Esta avaliação, bem como a entrevista que é feita para comunicar os resultados, vai servir de base às promoções e reconversões profissionais. É, também, neste momento que são diagnosticadas as necessidades de formação e decididos os ajustes salariais. Os factores de avaliação em vigor são entregues aos trabalhadores no acto de admissão. Ao todo, são 25 parâmetros que cobrem as mais diversas áreas: das competências técnicas às relacionais e comportamentais, e ao envolvimento com a actividade da empresa (Guerreiro; Pereira, 2006, p. 55-56).

O reconhecimento, pelas empresas, de que o empregado deve dispor de remuneração proporcional a sua complexidade e desempenho é reconhecimento do postulado de Justiça de dar “a cada qual segundo sua posição” no âmbito do Direito Empresarial e do Trabalho.

A regra de justiça de dar “a cada qual segundo o que a Lei lhe atribui” tem no Brasil natureza constitucional, consubstanciada no princípio da Legalidade (art. 5º, II, CF). Tal fundamento foi utilizado pelo STF no julgamento da ADPF 323, que julgou inconstitucional a Súmula 277 do C. TST, que estabelecia a validade de Acordos e Convenções Coletivas fora do seu período de vigência, por invasão da competência reservada ao Legislador Ordinário, que tinha disposição expressa em sentido contrário, conforme destacou em seu voto o Ministro-Relator, Gilmar Mendes (2022, p. 20-21):

Não cabe ao Tribunal Superior do Trabalho agir excepcionalmente e, para chegar a determinado objetivo, interpretar norma constitucional de forma arbitrária. Ademais, a existência de norma legal sobre o tema é aspecto que não pode ser igualmente ignorado. O §1º do art. 1º da Lei 8.542/1992 expressamente estabelecia que “as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho”. Assim como qualquer outro diploma legislativo, esse também foi submetido a ampla discussão no Congresso Nacional. Com observância da publicidade, da transparência, foi analisado sob a perspectiva da necessidade e da proporcionalidade de suas medidas. Mesmo procedimento foi observado na elaboração da Lei 10.192, de 23 de dezembro de 2001, que decorre da conversão da Medida Provisória 1.709 /1998 e revogou a Lei 8.542/1992. Em rediscussão da matéria, o Poder Legislativo entendeu por bem retirar o princípio da ultratividade da norma coletiva do ordenamento jurídico nacional. Trata-se de decisão expressamente mantida, posteriormente, pela chamada Reforma Trabalhista, que, ao dar nova redação ao § 3º do art. 614 da CLT, consignou a vedação da ultratividade (§ 3º - Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade). Destaco, ademais, que o princípio da legalidade, entendido aqui tanto como princípio da supremacia ou da preeminência da lei (*Vorrang des Gesetzes*), quanto como princípio da reserva legal (*Vorbehalt des Gesetzes*), contém limites não só para o Legislativo, mas também para o Poder Executivo e para o Poder Judiciário. A ideia de supremacia da Constituição, por outro lado, impõe que os órgãos aplicadores do direito não façam tabula rasa das normas constitucionais, ainda quando estiverem ocupados com a aplicação do direito ordinário. Daí porque se cogita, muitas vezes, sobre a necessidade de utilização da interpretação sistemática sob a modalidade da interpretação conforme à Constituição. O princípio da reserva legal explicita as matérias que devem ser disciplinadas diretamente pela lei. Este princípio, em sua dimensão negativa, afirma a inadmissibilidade de utilização de qualquer outra fonte de direito diferente da lei. Na dimensão positiva, admite que apenas a lei pode estabelecer eventuais limitações ou restrições (CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional*. 5. ed., Coimbra, 1992, p. 799). Por seu turno, o princípio da supremacia ou da preeminência da lei submete a Administração e os tribunais ao regime da lei, impondo tanto a exigência de aplicação da lei (dimensão positiva) quanto a proibição de desrespeito ou de violação da lei (dimensão negativa) (Canotilho. *Direito Constitucional*, op. cit., p. 796-795).

Não cabe aos Poderes constituídos desprezarem a Lei sob a justificativa de fazerem Justiça, porque a Lei representa a vontade popular em um regime democrático de direito. Podemos dizer seguramente que a regra de Justiça é seguramente o mais importante argumento dentro do ordenamento jurídico trabalhista. As Leis, a doutrina e a jurisprudência trabalhista jamais podem perder de vista o postulado da Justiça em sua exteriorização.

9 RECIPROCIDADE

O argumento da reciprocidade tem por finalidade adotar o mesmo tratamento a situações simétricas, consoante deixa claro Cunha (2004, p. 57): “o argumento da reciprocidade funda-se no estabelecimento de uma relação de simetria entre duas situações”.

A reciprocidade é um argumento utilizado para enfatizar deveres recíprocos nas relações humanas. Frequentemente é utilizado para afirmar deveres recíprocos de cuidado entre pais e filhos, como retrata Lôbo:

Pelo princípio da reciprocidade, considerando que os pais e os avós se obrigam a prestar alimentos, os filhos e netos também assumem a obrigação em benefício daqueles, quando suas necessidades o exigirem, observadas as ordens de classe e grau de parentesco.

Essa é a regra da reciprocidade, derivada do princípio da solidariedade. Quando jovem a pessoa necessita do amparo dos mais velhos; quando mais velha, necessita do amparo dos mais jovens (Lôbo, 2011, p. 385).

No âmbito do Direito Internacional é um princípio utilizado no âmbito das relações diplomáticas, o qual está expresso no artigo 12, II, § 1º da Constituição Federal, utilizado com base legal para o Tratado da Amizade, firmado entre Brasil e Portugal:

No Brasil o princípio da reciprocidade é legitimado em três artigos da Constituição Federal (BRASIL, 1988), na relação Brasil-Portugal, que será trabalhado de forma específica, e na legitimação da existência desde princípio no ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, o princípio da reciprocidade está expressamente contido na Carta Magna brasileira e deve ser aplicado e protegido em todo território nacional.

Dessa forma, se um país "A" retirasse a exigência do visto de turismo para os nacionais do país "B", o país "B", pelo princípio da reciprocidade, pode retirá-la, também, para os nacionais do país "A".

[...]

No caso específico de Portugal, o Brasil, por meio do “Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta”, entre a República Federativa do Brasil e a República Portuguesa (BRASIL, 2001), e com base no princípio da reciprocidade, expressamente previsto no artigo 12, II, § 1º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), concede direitos a nacionais portugueses, que normalmente não são aplicáveis a indivíduos de outras nacionalidades, devido à relação histórica entre esses países.

O “Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta” celebra que os brasileiros em Portugal e os portugueses no Brasil são beneficiários do estatuto de igualdade e que terão dos mesmos direitos e deveres dos nacionais desses Estados, tratando os, portanto, com isonomia. No que tange a perda da nacionalidade, os nacionais de ambos os países não perdem a nacionalidade originária, quando se naturalizarem ou adquirirem a nacionalidade do outro país, como está previsto artigo 13, I do referido Tratado (BRASIL, 2001). Como também, os direitos políticos serão reconhecidos “aos que tiverem três anos de residência” (BRASIL, 2001) em Portugal (no caso de

brasileiros) e no Brasil (no caso de portugueses), conforme artigo 17 do Tratado (Oliveira; Szymanowsk, 2018, p. 50-51).

Para defesa do argumento, deve-se provar que as situações são simétricas entre si. Para refutar o argumento de reciprocidade, deve-se demonstrar que as situações não guardam simetria entre si, como no caso de os pais que deixaram de observar os deveres inerentes ao poder familiar para com os filhos e dessa forma não pode invocar a obrigação alimentar deles, como retrata Dias:

Ainda que exista o dever de solidariedade da obrigação alimentar, a reciprocidade só é invocável respeitando um aspecto ético. Assim, o pai que deixou de cumprir com os deveres inerentes ao poder familiar não pode invocar a reciprocidade da obrigação alimentar para pleitear alimentos dos filhos (Dias, 2015, p. 563).

No âmbito do Direito do Trabalho, a reciprocidade pode ser invocada nas questões que dizem respeito à motivação da rescisão contratual.

Nessa linha, o contrato de trabalho, como todo e qualquer contrato importa em direitos e obrigações recíprocos. Nesse contexto emerge como principal obrigação do empregador pagar os salários e como principal obrigação do empregado prestar o trabalho. A omissão de ambos no cumprimento das principais obrigações contratuais de cada um deles acarreta a mesma sanção: a dispensa por justa causa tanto por parte do empregado, quanto por parte do empregador:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. JUSTA CAUSA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. Conforme salientando pelo Tribunal Regional, consta da defesa da reclamada a menção à desídia perpetrada pelo reclamante, não havendo falar em julgamento extra petita. Registre-se que, colocados os fatos pelas partes, compete ao Juízo a análise e aplicação dos dispositivos legais que regem a matéria, amoldando-os ao fato concreto. 2. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. O Regional, amparado no conjunto fático-probatório, manteve a sentença de piso, por entender **comprovada a desídia do reclamante, consubstanciada nas faltas ao trabalho nos meses de julho e agosto/2009 e no próprio depoimento do reclamante, no qual afirmou que [...] queria ser mandado embora e o depoente estava desanimado para trabalhar [...]**" (fl. 411). Aplicação da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido (TST - AIRR: 0263400-55.2009.5.02.0083, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 26/06/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2013 - grifamos).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. MORA SALARIAL. O entendimento do v. acórdão regional é de que **o contumaz atraso no pagamento dos salários caracteriza inadimplemento das obrigações contratuais por parte da empresa reclamada, ensejando a resolução do contrato por ato culposo desta na forma do artigo 483, d da CLT**. Partindo desse prisma (mora salarial contumaz), verifica-se que a decisão está de acordo com o art. 483, d, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido (TST - AIRR: 13492220165130024, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 06/06/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/06/2018 - grifamos).

A transitividade está presente na exemplificação trazida à tona, na qual a principal obrigação contratual inadimplida por ambas as partes assegura a mesma consequência jurídica: a rescisão contratual motivada. O argumento da reciprocidade associados ao princípio de justiça de igualdade de tratamento asseguram um tratamento igualitário a ambos os polos da relação contratual. Da mesma forma que o empregado, de forma recorrente, falta ao trabalho sem justificar, pode ensejar justo motivo para rescisão, o empregador que recorrentemente atrasa ou não paga salários, pode ensejar a rescisão do contrato por justo motivo por parte do empregado.

As relações contratuais estabelecidas na seara empresarial não escapam a essa lógica de transitividade. Nas demandas de direito do consumidor relativas à prestação de serviços públicos, cabe ao consumidor efetuar o pagamento e competem as concessionárias a prestação de serviços públicos adequados e contínuos (art. 22 da Lei 8.078/1990). Ao descumprir esse dever contratual, o consumidor faz jus a Indenização por Danos Morais, em razão deste desequilíbrio contratual, salientando que não é possível a ele simplesmente rescindir o contrato, pois se tratam de serviços que normalmente detém a característica de essenciais e fornecidos em regime monopolístico, a exemplo de fornecimento de água potável. Nesse sentido, os julgados abaixo transcritos:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO INDENIZATÓRIA. RELAÇÃO DE CONSUMO. FORNECIMENTO IRREGULAR DE ÁGUA. FALHA NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. - A parte autora alega que o abastecimento de água em sua residência ocorre de forma irregular e descontínua. - A parte Ré alega que o fornecimento está regular e que não houve comprovação dos fatos constitutivos do direito da autora. - Laudo pericial constatou que o fornecimento de água ocorre apenas em dois dias na semana e que não há problema interno na residência da autora. - Resta demonstrado o defeito no serviço prestado pela ré, razão pela qual se impõe o dever de indenizar pelos danos advindos da conduta praticada. - As circunstâncias do caso vertente denotam a ocorrência de dano moral, tendo em vista que os transtornos causados aos consumidores, provenientes da falha do serviço prestado pela ré, superam os aborrecimentos do cotidiano. - A indenização fixada pelo juízo singular não destoa dos parâmetros adotados por este Tribunal de Justiça em casos análogos, não havendo, portanto, necessidade de qualquer reparo. NEGADO PROVIMENTO AO RECURSO. (TJRJ – Apelação Cível: 0005611-69.2010.8.19.0036 Relatora: Tereza Cristina Sobral Bittencourt Sampaio, Data de Julgamento: 23/08/2017, Órgão Julgador: 27ª Câmara Cível Consumidor, Data de Publicação: 29/08/2017).

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO REPARATÓRIA POR DANOS MORAIS. ABASTECIMENTO DE ÁGUA. FALHA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DANO MORAL. PROPORCIONALIDADE. APELO IMPROVIDO, SEM INTERESSE MINISTERIAL. I. Restou demonstrada a ausência de fornecimento de água na residência do apelado, o que configura a falha na prestação do serviço e a responsabilidade objetiva da CAEMA (art. 37, § 6º, da CF). II. Quanto aos danos morais, é certo que o serviço de fornecimento de água é essencial e indispensável à vida, cujo fornecimento irregular ou inexistente viola direito da personalidade, sendo devida a reparação dos danos morais. III. O valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) fixado a título de danos morais revela-se proporcional e razoável ao caso dos autos. IV. Apelo conhecido e improvido, sem interesse

ministerial. (TJMA – Apelação Cível: 000015292-2016.8.10.0144 MA 0378482019, Relator: Desembargadora Maria das Graças de Castro Duarte Mendes, Data de Julgamento: 10/03/2020, SEGUNDA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 16/03/2020).

Por corolário lógico, as obrigações contratuais geram direitos e obrigações para ambas as partes. Pelo argumento da transitividade devem gerar a mesma consequência em caso de inadimplemento, que, em caso da impossibilidade de serem iguais, devem ter ao menos ter efeitos equivalentes.

O argumento da reciprocidade também pode advir da transposição de pontos de vista. Ocorre quando se tem um determinado ponto de vista sobre determinado ponto de vista e quer se aplicar esse entendimento para outra situação tendo por fundamento o argumento da reciprocidade.

Com base no artigo 8º da CLT, permite-se a transposição de situações reguladas no Direito Civil para o Direito do Trabalho, em caso de omissão, tendo por fundamento a reciprocidade de tratamento jurídico entre as situações reguladas no Direito Civil e no Direito do Trabalho. Assim pontua Brandão (2010, p. 91), ao sustentar a transposição da responsabilidade civil subjetiva para objetiva, como regra geral, para o empregador, em caso de atividades perigosas, com base no § único do art. 927 do CC para o Direito do Trabalho com base no art. 8º da CLT, o que tem sido feito pelo TST, que em inúmeros julgados definem, de acordo com o caso concreto, as atividades perigosas merecedoras desse tratamento jurídico diferenciado:

De início, merecem destaque os julgados, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, que afirmaram a possibilidade de ser adotada, como fundamento do dever ressarcitório, a tese da responsabilidade objetiva, nos moldes delineados no Código Civil. Isso porque, ao exercer o papel de unificar a divergência jurisprudencial, o TST sinaliza para os tribunais regionais a tendência interpretativa e, mais, a uniformização da jurisprudência, pois assume relevante papel na construção e renovação do Direito do Trabalho. A sua função integrativa encontra-se devidamente reconhecida no art. 8º do próprio diploma consolidado.

O entendimento transcrito destaca a reciprocidade de tratamento jurídico simétrico para situações configuradoras de risco assegurem o mesmo tipo de responsabilização: a objetiva, seja no âmbito das relações civis, seja no âmbito das relações trabalhistas. Não seria lógico assegurar a responsabilidade objetiva pelo dano de um cliente que teve um acidente de consumo (artigos 12 e 14 do CC), por um vício de qualidade por insegurança - a exemplo de queda em supermercados, em lojas, em hospitais, no transporte coletivo – e não assegurar a mesma consequência jurídica em situações em que o empregado se acidentou por submeter

um empregado a condições de trabalho de risco.

Com base neste entendimento, a reciprocidade é cabível para argumentar no sentido de que determinadas situações são simétricas e devem receber o mesmo tratamento jurídico. Nesse caso, a simetria se impõe a partir da situação posta e a defesa argumentativa em seu favor deve ser no sentido de identificar uma relação de simetria. Nessa toada, Brandão (2010, p. 88) defende que a atividade do empregado é que deve nortear a definição de atividade perigosa e não a atividade do empregador, pois há inúmeras atividades empresariais que não são perigosas, mas existem casos de empregados que nelas trabalham que estão sujeitos a riscos:

Contudo, a doutrina merece comentários. Isso porque toma como parâmetro de aferição o resultado da atividade desenvolvida – proveito –, ao passo que o dispositivo legal atrela a responsabilidade à sua natureza, em nada se referindo ao que dela pudesse resultar.

Um hospital pertencente a entidade de natureza filantrópica que presta, com exclusividade, serviços a pessoas carentes, não desenvolve atividade lucrativa, não obtém proveito econômico, ainda que, num conceito abrangente, desenvolva atividade econômica. O mesmo ocorre com clubes de lazer, voltados unicamente para os seus sócios. Em ambos os casos, pode haver atividades que sejam normalmente desenvolvidas e que estejam marcadas pela presença habitual do risco, que, por isso mesmo, autorizarão o reconhecimento da responsabilidade com base na teoria objetiva (Brandão, 2010, p. 88).

A argumentação foi no sentido de existir simetria em situações de trabalho distintas: o trabalho em um clube de lazer e o trabalho em entidade de natureza filantrópica, em razão dos riscos que o trabalho nessas empresas impõe a alguns trabalhadores específicos.

A reciprocidade é de grande valia em relações contratuais bilaterais, por força do princípio da equivalência das prestações. Sendo a relação individual de trabalho normalmente de cunho bilateral, firmada entre empregado e empregador, a reciprocidade é um argumento que pode ser invocado em inúmeras situações que exijam reciprocidade de contraprestações.

10 ARGUMENTO DE TRANSITIVIDADE

O argumento da transitividade permite transpor a partir de duas relações entre “a” e “b” e “b” e “c”, se concluir existir uma relação entre “a” e “c” (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 257).

Expressões do tipo são comuns no linguajar popular, tais como: “o inimigo do meu amigo é meu inimigo”; “em briga de fascista, eu torço pela briga”; “se for contra o flamengo eu torço por qualquer time”, dentre outros.

A transitividade pode ser utilizada em relações de igualdade do tipo, se $a=b$ e $b=c$, $a=c$, traduzindo situações que buscam obter uma igualdade, consoante magistério de Pontes de Miranda, ao tratar da igualdade formal:

Aqui, é preciso distinguir-se da igualdade formal o que concerne à igualdade material e à justa retribuição do trabalho. O princípio “todos são iguais perante a lei”, dito princípio de isonomia (legislação igual), é princípio de igualdade formal: apenas diz que o concedido pela lei a A, se A satisfaz os pressupostos, deve ser concedido a B, se B também os satisfaz, para que se não trate desigualmente a B (Pontes de Miranda, 1957, p. 228-229).

No âmbito do Direito do Consumidor, a igualdade pode ser quebrada quando o empresário oferta a um determinado grupo de clientes vantagens em detrimento de outros, sem qualquer razão de direito que justifique o tratamento discriminatório. Fato dessa natureza ocorreu quando uma Operadora de Serviços de internet banda larga e TV por assinatura oferecia promoções restritas a novos clientes para adesão aos seus planos de assinatura, não oferecendo a mesma oferta a antigos clientes, resultando na situação de ter clientes recebendo a mesma prestação de serviços pagando mais caro, somente pelo fato de ser cliente mais antigo da empresa.

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro considerou essa conduta empresarial ilegal e violadora do princípio da isonomia:

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITO DO CONSUMIDOR. TELEFONIA. OFERTA LIMITADA A CLIENTES NOVOS. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INOCORRÊNCIA DE DANO MORAL COLETIVO. PRELIMINAR DE INOVAÇÃO RECURSAL REJEITADA. Ação civil pública movida em face de concessionária de serviço de telefonia na qual alega-se inobservância da Ré da isonomia e igualdade aos usuários, permitindo que apenas novos usuários sejam beneficiados de ofertas promocionais. Sentença de improcedência. Reforma que se impõe. Ré que realiza ofertas promocionais de planos telefônicos "Claro" bem como de internet banda larga e TV por assinatura "NET" apenas para novos clientes. Fatos que foram devidamente apurados por meio de procedimentos investigatórios, sendo confirmados pela própria Demandada. Ré que sustenta tratar-se de prática lícita, defendendo sua conduta na livre iniciativa. Alegação que não merece acolhimento. As práticas de mercado que visem à concorrência entre empresas não podem ser feitas em detrimento de direitos e interesses dos consumidores, também erigido à princípio constitucional da ordem econômica. Notório prejuízo para os clientes antigos da Ré: enquanto novos usuários aproveitam mensalidades mais baratas e dentro das margens de concorrência entre as empresas do ramo de telefonia, os clientes efetivos da Demandada arcam com valores desatualizados e mais onerosos. O óbice à livre contratação de serviços e produtos disponibilizados no mercado de consumo é medida que deve ser combatida pelo Judiciário. A atuação empresarial deve sempre estar pautada no zelo e preservação dos interesses e integridade dos destinatários finais dos produtos e serviços, incompatível com a perseguição baseada exclusivamente no maior lucro ou clientela. Forçoso Conduta da Ré que se mostra indevida e contrária ao ordenamento jurídico. Reforma da sentença para determinar que a concessionária possibilite a adesão de todos os clientes - novos e antigos - as mesmas ofertas promocionais. Conduta da Ré causadora de danos morais e materiais aos consumidores individualmente considerados. Incidência dos art. 95 a 97 do CDC. Os consumidores vítimas das condutas ilícitas narradas poderão promover a liquidação imprópria e a execução da presente sentença, demonstrando sua singular condição de vítima do evento. Não configuração de dano moral coletivo. PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO (TJ-RJ - APL: 01338528820188190001, Relator: Des(a). DENISE NICOLL SIMÕES, Data de Julgamento: 30/04/2019, QUINTA CÂMARA CÍVEL).

Na situação fática que deu origem ao julgado, houve violação ao princípio da isonomia e ao argumento da transitividade, gerando situação desigual entre clientes antigos e novos, em desfavor daqueles.

No Direito do Trabalho, a transitividade é utilizada de forma frequente, quando relacionada às relações de igualdade. A equiparação salarial é um exemplo de transitividade. Se um empregado “a” trabalha exercendo as mesmas atividades que o empregado “b”, com a mesma produtividade e mesma perfeição técnica que “b”, que por sua vez é remunerado por seu empregador “c” com salário inferior ao pago à “a”, então “a” pode reivindicar de “c” o salário pago a “b”, porque há uma relação de igualdade transitiva entre o funcionário “a” e o empregador “c”, como retrata Freitas e Paiva:

Sendo julgado procedente o pedido formulado de equiparação salarial, a sentença tem natureza constitutiva, **uma vez que cria uma situação de direito entre reclamante (paragonado) e o empregador**. Este é o efeito que predomina, mas, inquestionavelmente, esta sentença tem um cunho declaratório e condenatório, ao condenar o empregador ao pagamento das diferenças salariais entre o reclamante e o paradigma (Freitas; Paiva, 2010, p. 17, grifos do original).

O desvio de função também se enquadra nessa situação de igualdade. Por exemplo, o empregado “a” trabalha na função “x”, mas é remunerado por “c” como se exercesse a função “y”, com remuneração inferior àquela correspondente à função, “b”, por sua vez, exerce a função “x” e é remunerado por “c” a função “x”. Logo, “a”, tal qual “b” e todos os outros que exercem a função “x” deve ser remunerado por “c” com a remuneração correspondente à função “x”. Assim esclarece Teles:

Consoante já fora esclarecido anteriormente, a descrição do trabalho que será desenvolvido pelo empregado contratado bem como as atividades concernentes à função que desempenhará no posto que está assumindo estarão consubstanciadas nas cláusulas do contrato de trabalho.

No entanto, na prática, algumas vezes acontece de o empregado ser contratado para realizar determinada atividade e, com o passar do tempo, passar a desenvolver outras funções diversas das previstas em seu contrato. É o que os juristas passaram a denominar como “desvio de função” (Teles, 2018, p. 119).

Nas palavras de Ricardo Resende:

Situação diversa ocorre na hipótese em que o empregador modifica as funções originalmente conferidas ao empregado, atribuindo-lhe atividades normalmente mais complexas, sem o plus remuneratório correspondente. Neste caso, ocorre o desvio de função. Exemplo: um empregado é contratado como conferente em uma indústria, mas, na prática, exerce as atribuições de almoxarife, atividade mais complexa na estrutura organizacional daquela empresa.

Em sua maioria, os casos envolvendo desvio funcional ocorrem com o trabalhador passando a executar tarefas mais complexas do que aquelas para as quais foi contratado, e que, obviamente, exigem remunerações mais altas e/ ou benefícios próprios da categoria. Muitas vezes, tal situação ocorre devido à saída de algum empregado de outra função, a qual fica vaga e o empregador, para preenchê-la, transfere-a para um empregado contratado para função diversa; ou até mesmo porque o empregador já o contratou com essa intenção, pois assim pode usufruir de serviços oriundos de função cujo piso salarial é maior a partir de um empregado que recebe por uma função com remuneração menor.

A relação de transitividade se estabelece entre “a” (empregador) e “c” (empregador), partir do elemento comum “b”, que representa os empregados que exercem a mesma função que “a”, gerando o direito a diferenças salariais decorrentes do exercício da função não devidamente remunerada.

Essa mesma relação de transitividade pode ser invocada nas relações maior que, mais extenso que, utilizada no Direito do Trabalho para buscar o pagamento de diferenças salariais decorrentes de desvio de função ou acúmulo de função. No acúmulo de função, se “a” faz as atividades de “b” e “c” somadas e se “d” paga salário a “b” e “c” então “a” deve receber de “d” a soma dos salários pagos a “b” e “c”, consoante aponta Casagrande:

O tratado de Versalhes, art. 127, números 7 e 8, foi o pioneiro da consagração do salário equitativo.

Outro meta-princípio, ou, princípio dos princípios, em que se funda a jurisprudência recente é o princípio da proporcionalidade.

De outro lado está o princípio da isonomia, consagrado mais especificamente na esfera trabalhista no art. 7.º, XXX, da isonomia salarial. A Constituição Federal de 1988 consagra, no caput do art. 5.º, serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Tal postulado é fundamental na democracia. Significa a aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), e, principalmente, a igualdade material, já que a lei possui um dever, fundado no princípio da equidade, de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, consoante a lição secular de Aristóteles.

A igualdade perante a lei é a base fundamental na qual se fundam as decisões da jurisprudência recente, pois não é justo e legítima-se um tratamento diferenciado, sem causa, o não deferimento das diferenças salariais no caso de acúmulo de funções. Tal situação gera um enriquecimento indevido por parte do empregador, desequilibrando as prestações contratuais.

Deve-se ter em mente também o princípio da liberdade contratual, pois não se pode exigir o exercício de uma função a qual o empregado não tenha acordado (Casagrande, 2007, p. 167).

Esses fundamentos se prestam para fundamentar demandas de mesma natureza relativas a outras relações de trabalho, tais como servidores públicos, relação jurídica de trabalho regida pelo Direito Administrativo e pelo Direito Constitucional, consoante esclarece Da Silva, ao tratar dos conceitos de isonomia, equiparação e paridade:

Não há confundir isonomia e paridade com equiparação ou vinculação para efeitos de vencimentos. Isonomia é igualdade de espécies remuneratórias entre cargos de atribuições iguais ou assemelhados. Paridade é um tipo especial de isonomia, é igualdade de vencimentos a cargos de atribuições iguais ou assemelhadas pertencentes a quadros de Poderes diferentes. Equiparação é a comparação de cargos de denominação e atribuições diversas, considerando-os iguais para fins de se lhes conferirem os mesmos vencimentos; é igualação jurídico formal de cargos ontologicamente desiguais, para o efeito de se lhes darem vencimentos idênticos, de tal sorte que, ao aumentar-se o padrão do cargo-paradigma, automaticamente o do outro ficará também majorado na mesma proporção. Na isonomia e na paridade, ao contrário, os cargos são ontologicamente iguais, daí devendo decorrer a igualdade de retribuição; isso está de acordo com o princípio geral da igualdade perante a lei: tratamento igual para situações reputadas iguais é, em verdade, aplicação do princípio da isonomia material: trabalho igual deve ser igualmente remunerado. A equiparação quer tratamento igual para situações desiguais. Vinculação é relação de comparação vertical, diferente da equiparação, que é relação horizontal. Vincula-se um cargo inferior, isto é, de menores atribuições e menor complexidade, com outro superior, para efeito de retribuição, mantendo-se certa diferença de vencimentos entre um e outro, de sorte que, aumentando-se os vencimentos de um, o outro também fica automaticamente majorado, para guardar a mesma distância preestabelecida. O regime jurídico desses institutos é, por isso mesmo, diametralmente oposto. A isonomia, em qualquer de suas formas, incluída nela a paridade, é uma garantia constitucional e um direito do funcionário, ao passo que a vinculação e a equiparação de cargos, empregos ou funções, para efeito de remuneração, são vedadas pelo art. 37, XIII. É isso que o texto quer dizer na sua redação defeituosa. De fato, o dispositivo veda a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal do serviço público, quando, na verdade, o que se veda é a vinculação ou equiparação de cargos, empregos ou funções para efeitos de remuneração. E assim é que deve entender-se o dispositivo (Da Silva, 2002, p. 667-668).

Todos esses conceitos jurídicos tratados no excerto acima: isonomia, equiparação e vinculação estão correlacionadas ao argumento da transitividade, que somados aos argumentos da igualdade e justiça se somam para fundamentar o direito a diferenças salariais decorrentes da pretensões relativas à isonomia, equiparação salarial ou equiparação legal.

A transitividade também tem lugar nas chamadas relações sucessivas, o chamado silogismo, no qual uma terceira expressão é decorrente de duas sentenças anteriores decorrentes de um encadeamento transitivo, como esclarece Reale:

Silogismo é o raciocínio em virtude do qual, postas duas asserções, delas resulta, necessariamente uma terceira, pela simples colocação das duas anteriores. Muito se tem discutido e debatido a propósito do silogismo. Não faltam autores modernos, especialmente desde Stuart Mill, que critiquem o silogismo como método de ciência, alegando que por meio dele não fazemos senão repetir em particular o que já se sabe em universal, ou, que a posição da premissa maior já pressuporia a verdade da conclusão, reduzindo-se, desse modo, a dedução à indução.

Pelo silogismo, vamos de uma verdade à sua conseqüência, ou do geral para o particular. Esta afirmação de que no silogismo se vai do geral para o particular é certa para o silogismo, mas não vale para todo processo dedutivo. No silogismo procedemos, efetivamente, de uma proposição enunciada de maneira geral (premissa maior) para as conseqüências dessa proposição em caso particular (conclusão), pelo confronto com uma enunciação intermédia (premissa menor). Se dizemos que todos os homens são mortais e que Sócrates é homem, há uma inferência inelutável quanto à mortalidade de Sócrates (Reale, 2007, 143).

No âmbito da relação jurídica, a transitividade tem mais relevante aplicação no âmbito da subsunção do fato à norma, o chamado silogismo jurídico. Em uma situação hipotética, se “a” matou “b” e se a Lei “c” diz matar alguém, no caso matar “b” é crime então “a” está incurso na Lei e cometeu um crime.

No campo trabalhista, a aplicação das Leis Trabalhistas nas relações jurídicas regidas pela CLT é um exemplo de silogismo jurídico. Nessa toada, a atividade de Inspeção do Trabalho de enquadramento dos fatos às normas, o silogismo exerce um papel fundamental na fiscalização das normas legais alusivas à fiscalização do trabalho, conforme ressalta Neto e Cavalcante:

Fiscalização do Trabalho é o “conjunto de normas emitidas pelo Ministério do Trabalho com o escopo de garantir não só a aplicação dos preceitos legais e regulamentares e das convenções internacionais, devidamente ratificadas pelo Brasil, alusivas à duração e às condições de trabalho, mas também a proteção dos trabalhadores no exercício da atividade profissional”.

Para Octavio Bueno Magano, “fiscalizar, no sentido comum da expressão, significa examinar, vigiar, syndicar. No sentido técnico do Direito do Trabalho, possui as seguintes acepções: (a) atuação visando à aplicação das normas legais; (b) orientação de empregadores e trabalhadores quanto à observância das normas legais; (c) informação às autoridades sobre deficiências de condições de trabalho, ainda não regulamentadas”.

[...]

A Constituição em vigor, em seu art. 21, XXIV, estabelece que compete à União “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”.

A CLT, no Título VII, intitulado “Do Processo de Multas Administrativas”, no Capítulo I, assevera o caráter repressor da inspeção do trabalho, incumbindo ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (art. 626, caput). Os aspectos (educador e orientador) da atividade do fiscal encontram-se nos arts. 627 e 627-A.

O Decreto 4.552, de 27/12/02, aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT). Existem várias Instruções Normativas e Portarias disciplinando a atuação dos auditores-fiscais.

A inspeção do trabalho é competência privativa dos agentes federais, porém há convênios entre os Estados, os Municípios e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para uma ação conjunta no campo da fiscalização das normas relativas ao Direito do Trabalho (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 988).

A atividade de inspeção do trabalho, relacionada à fiscalização das relações do trabalho e as normas regulamentadoras que tratam de higiene, segurança, saúde e medicina do trabalho, está vinculada ao poder de polícia da administração pública e esta não se restringe à esta atividade. Vigilância sanitária, energia elétrica, comercialização de remédios e alimentos são algumas das outras atividades em que esse Poder da Administração Pública se faz presente.

O poder de polícia é faculdade de o Estado de limitar direito, interesse ou liberdade individual ou coletiva em prol do interesse público (art. 78 da Lei nº 5.172, de 25/10/1966). Em todas elas, o silogismo jurídico está presente, vinculando estritamente o Poder de Polícia aos comandos legais, sob pena de nulidade dos atos, como destaca Basavilbaso:

O poder político é uma função estritamente legislativa com conteúdo político-econômico e político-social; o poder de polícia, como instituição jurídica, é uma função administrativa que tem por finalidade a manutenção da segurança pública, da saúde e da moralidade, função condicionada pela legislação⁴ (Basavilbaso, 1955, p. 80, tradução nossa).

⁴ Do original: “La alta policía es una función estrictamente legislativa de contenido político-económico y político-social; la policía, como institución jurídica, es una función administrativa cuyo objeto es el mantenimiento de la seguridad, salubridad y moralidad públicas, función condicionada por la legislación”.

A sentença trabalhista também é exemplos de silogismo jurídico, porque submete um conjunto de fatos a um conjunto de leis para obtenção da decisão mais justa. Nessa linha, Schiavi esclarece acerca do silogismo relacionado à sentença trabalhista e sua importância no campo jurídico:

A palavra sentença vem do latim *sentire* que significa sentimento. Por isso, podemos dizer que a sentença é o sentimento do Juiz sobre o processo. É a principal peça da relação jurídica processual, na qual o Juiz irá decidir se acolhe ou não a pretensão posta em juízo, ou extinguirá o processo sem resolução do mérito. A sentença, na perspectiva moderna, é o ato judicial por meio do qual se opera o comando abstrato da lei às situações concretas, que se realiza mediante uma atividade cognitiva, intelectual e lógica do Juiz, como agente da Jurisdição (Schiavi, 2015, p. 785).

Não só a sentença tem essa natureza de transitividade, mas toda atividade processual que leva à Sentença, pois a adequação do fato à norma é feita em toda a atividade postulatória e ambos visam dar concretude à vontade da Lei no plano concreto. Desse modo, as relações de transitividade têm importância ímpar no âmbito do direito material e do processual como um todo, especialmente no que diz respeito ao silogismo jurídico.

11 A INCLUSÃO DA PARTE NO TOPO E A DIVISÃO NO TODO EM PARTES

O argumento da inclusão da parte pelo todo pode ser resumida na expressão o que vale para a parte, vale para o todo.

Na parte pelo se todo se trata como igual cada uma de suas partes. Há uma extensão de raciocínio, na qual se toma uma parte do conjunto para considerado todo o conjunto do qual faz parte. A indústria farmacêutica, por exemplo, se vale de experimentos com animais para entender os efeitos a reação e os efeitos adversos de todos os seres humanos. Há uma clara utilização do conceito da parte pelo todo, na medida em que o experimento visa prever os efeitos de um medicamento em um grupo reduzido de animais a todos os seres humanos que vierem a utilizar aquele medicamento, em etapa prévia e obrigatória ao experimento com humanos:

O uso de animais de laboratório é parte integrante da pesquisa científica que possibilitou grande parte do desenvolvimento biomédico. Desde a antiguidade, com Aristóteles e Galeno em seus estudos de fisiologia comparada; no século XVIII, com Pasteur e Koch e seus estudos bacteriológicos com coelhos e cobaias; até a atualidade, com pesquisas no campo da nanotecnologia, ou mesmo sua utilização para fins regulatórios, o valor de sua contribuição à pesquisa científica é incalculável.

Dentre as muitas áreas cuja necessidade de utilização dos animais de laboratório não pode ser ainda substituída em sua totalidade, destaca-se a área de toxicologia, tanto para a fase de desenvolvimento de novos produtos – por exemplo: medicamentos – quanto para a fase de processos regulatórios e sua validação.

[...]

Os ensaios não clínicos, pré-clínicos ou de Fase 0 precedem os testes em humanos, por fornecerem dados importantes e confiáveis para a continuidade da pesquisa clínica, sendo a avaliação da toxicidade oral aguda o primeiro teste não clínico in vivo a ser realizado com o objetivo de determinar o potencial de novas substâncias e produtos de causar danos à saúde humana. São investigados parâmetros para identificar o potencial tóxico em órgãos específicos, predizer a toxicocinética e a relação dose-resposta, gerando informações suficientemente importantes para que se justifique a continuidade das pesquisas (Bravin; Maciel-Magalhães; Pinheiro; Gonçalves; Ferraris, Amendoeira, p. 171).

O argumento da inclusão da parte no todo se faz presente na medida em que os resultados de toxicidade de medicamentos feitos a grupo pequenos de animais (a parte) são utilizados como parâmetro de avaliação da toxicidade em seres humanos (o todo).

A análise por amostragem em auditorias contábeis é outro exemplo de argumento da parte pelo todo. Assim ensina Oliveira:

Amostragem e teste são termos comumente usados com a mesma significação. Representam processos de obtenção de informação de uma população ou universo de dados, através de exame de parte dessa população ou universo. Entretanto, como já vimos, não são a mesma coisa.

Na elaboração doméstica de uma sopa a colherada é suficiente para formar uma opinião sobre o resto da sopa na panela. A colherada é verdadeiramente representativa de toda a sopa existente na panela. Similarmente, o auditor deve examinar uma amostra de recibos para formar uma opinião sobre o universo de recibos em que está interessado. Se essa amostra é verdadeiramente representativa, sua opinião é tão válida quanto a do resto da sopa. A amostra deve ser representativa do todo. Neste conceito está o segredo da análise.

Certamente, se houvesse várias panelas de sopa e somente uma fosse provada, a opinião não seria aceitável para todas as sopas. O teste de uma não serviria de base para opinar sobre todas. A mesma circunstância ocorre no caso do teste do auditor. Restringindo-se a amostra a recibos de materiais, não se pode estender a opinião alcançada a outros tipos de recibo.

Vale dizer que para a amostra ser representativa, todo item do universo deve ter uma igual e conhecida chance, para ser escolhido (Oliveira, 1989, p. 30-31).

Se ressalta no excerto que uma análise amostral para ser representativa deve ter igual possibilidade de ser escolhida. Se assim o for, uma análise amostrar, parcial, portanto, pode ser representativa do universo do qual ela faz parte.

Argumentos da parte pelo todo também são usados para justificar a união coletiva, com argumentos do tipo “juntos somos mais”, “a democracia é maior do que as crises por ela enfrentadas” e outros do gênero, que justificam uma união associativa. No âmbito do Direito do Trabalho, a união de grupo de trabalhadores é apontada como fundamental para defesa dos interesses dos trabalhadores, vale dizer, a superioridade do todo coletivo sobre a força individual de cada um dos integrantes isoladamente considerados é usada como fundamento para enaltecer a força coletiva dos Sindicatos de Trabalhadores:

Uma das principais atribuições das entidades sindicais é a prática de negociações coletivas, que asseguram aos trabalhadores por elas representados a possibilidade de ampliar direitos garantidos por lei e adquirir novas conquistas. A própria legislação trabalhista, muitas vezes, promove a extensão a todos os assalariados de direitos antes restritos a algumas categorias de trabalhadores, que os haviam conquistado em negociações coletivas específicas.

[...]

A atuação dos sindicatos ganha relevância incontestada quando se observa a diversificada gama de temas e itens negociados e direitos inscritos nos Acordos e Convenções Coletivas. Anualmente, dezenas de milhões de trabalhadores formalmente contratados têm suas condições de trabalho e remuneração renovadas pela atuação de suas entidades representativas, em negociações diretas muitas vezes duras com as empresas ou com suas representações setoriais.

Nesse sentido, para que os trabalhadores, como parte estruturalmente mais fraca na relação capital-trabalho, tenham chances de sucesso nos processos negociais, suas entidades representativas precisam dispor de recursos-políticos e financeiros - para se contraporem ao poder das corporações empresariais (DIEESE, 2015, p. 5).

O excerto enfatiza que juntos os trabalhadores serão mais fortes. A homogeneidade que deve nortear a inclusão da parte pelo todo serve para apontar que determinado argumento não serve para aplicar porque destoa do conjunto em que está inserindo ou que serve, pelo fato de estar compatível no sistema em que está inserido.

O argumento do todo em partes concebe o todo como a soma das partes. Isso ocorre, por exemplo, quando Lewis Mumford argumenta que a metrópole é formada por um conjunto de cidades que se associam e se interpenetram:

As grandes metrópoles transformaram num vasto complexo único a cidade industrial, a cidade comercial e a cidade real e aristocrática, cada qual estimulando e ampliando sua influência sobre as demais. (...) As instituições da metrópole repetem, em sua própria organização, o gigantismo sem meta do todo. Ao reagir contra as antigas condições de escassez e penúria, a economia metropolitana chegou assim ao outro extremo e concentrou-se na quantidade, sem prestar atenção à necessidade de regular o ritmo, distribuir a quantidade ou assimilar a novidade. O orgânico, o qualitativo, o autônomo foram reduzidos a uma posição secundária (Mumford, 2004, p. 573).

No texto há clara alusão ao argumento da parte pelo todo quando se afirma que as instituições da metrópole repetem em sua própria organização, o todo.

No âmbito do Direito Ambiental do Trabalho esse tipo de argumento é usado, por exemplo, na fixação do nexos causal entre a doença e o trabalho, na qual um quadro de concausas pode concorrer para o acidente ou doença do trabalho. Vale dizer, a doença/acidente do trabalho (todo) tem nexos causal associada a um conjunto de causas (partes), que podem no todo ou em parte terem relação com o trabalho, na linha do que esclarece Santos e Lima:

Cavaliere Filho (2014) conceitua a concausa ou concausalidade como sendo outra causa que faz junção à causa predominante, e por este fato levase ao resultado. Ela não começa e nem interrompe o procedimento causal, unicamente o reforça.

[...]

De acordo com Manhbusco e Manhbusco (2017), a Lei atual faz a seguinte divisão das concausas: prévias, concomitantes e supervenientes.

As concausas prévias, em união com o labor realizado, incluída com a capacidade do trabalhador, são capazes de dar existência a lesões que façam a capacidade laboral diminuir ou ocasionar a morte do trabalhador.

[...]

Quanto à concausas concomitantes e supervenientes, Manhbusco e Manhbusco (2017, p. 41) ensinam que: “(...) para caracterização das concausas concomitantes, faz-se necessária a existência de um sincronismo com o evento danoso, podendo-se citar como exemplo a possibilidade de um trabalhador desmaiar durante o manuseio de certa máquina e bater com a cabeça nela.

Já as concausas supervenientes surgem após o desencadeamento do evento danoso e, simplesmente, agravam os efeitos do acidente, como no caso de uma infecção hospitalar contraída após a realização de cirurgia ocorrida em virtude de acidente do trabalho” (Santos; Lima, 2019, p. 192-193).

Pode-se dizer que o todo, constituído pela causa do acidente é constituído pela soma de partes (concausas), portanto, aplicação direta do princípio argumentativo da divisão do todo em parte.

Outra aplicação de utilização do argumento da parte pelo todo ocorre quando se utiliza o argumento do homem médio para transpor situações específicas para o chamado “homem médio”, para estimar o que o homem médio faria em determinada situação, para decidir o que seria justo naquela hipótese. Exemplo dessa aplicação diz respeito a questões alusivas ao Dano Moral. Todos nós somos diferentes e somos susceptíveis a sermos abalados em nossa esfera íntima por diferentes razões. Então há que se buscar um critério único que represente o todo – o homem médio – para que a decisão individual referente ao reconhecimento do Dano Moral tenha um aspecto uniforme de Justiça e não casuístico. Tome-se, por exemplo, o caso do recorrente pedido de Danos Morais decorrente do não pagamento das verbas rescisórias, em que o TST utilizou o critério do homem médio para indeferir a pretensão:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. Consoante o entendimento desta Corte Superior, o simples atraso ou inadimplemento das verbas rescisórias não é suficiente para gerar um desconforto tamanho ao homem médio, capaz de fazer presumir a ocorrência de lesão à sua honra e reputar caracterizado o dano moral. In casu, não houve demonstração na decisão recorrida de repercussão do fato na imagem ou na reputação da reclamante perante a sociedade, de modo a justificar a indenização pretendida. Nesse contexto, o atraso eventual no pagamento de salários ou a ausência de regular quitação das verbas rescisórias, por si só, não enseja a indenização por dano moral quando não demonstrada a efetiva repercussão na esfera íntima do empregado, hipótese dos autos. Recurso de revista não conhecido (RRAg-908-43.2018.5.09.0069, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 08/10/2021).

No julgado acima transcrito, o critério geral aplicável ao todo (homem médio) foi aplicado a um caso individual (parte), como critério argumentativo.

Tanto o critério da inclusão no todo em parte quanto o critério da divisão no todo em partes colocam em evidência situações em que o fato de ser integrante do sistema é importante para a defesa da organização, seja para defesa do argumento. No âmbito do Direito do Trabalho, sobretudo quando se trata de questões alusivas à compatibilidade entre direito do trabalho e direito constitucional, estas se interpenetram com questões alusivas ao argumento da parte pelo todo ou da divisão do todo em partes como critérios sempre presentes nas argumentações.

12 OS ARGUMENTOS DE COMPARAÇÃO

Os argumentos de comparação são utilizados quando se compara uma coisa à outra.

Segundo Perelman e Olbrechts-Tyteca, (1999, p. 275), o argumento da comparação pode ser utilizado por oposição (situar os argumentos em campos opostos), por ordenamento (situar os argumentos em graus crescentes ou decrescentes de importância), por ordenação quantitativa (atribuição de maiores pesos de importância) e comparação por critérios estatísticos.

O argumento pela oposição pode ser utilizado para considerar um argumento contrário como mais importante ou para admitir a validade do argumento pela concessão. Nesse aspecto, as conjunções “mas” e “embora” desempenham papel fundamental na construção da tese argumentativa. Assim esclarece Machado:

Vejamos agora como outros tipos de operadores argumentativos se comportam com relação à escala argumentativa: a conjunção mas que estabelece uma oposição e a conjunção embora que estabelece uma concessão.

(4) — Frutas cítricas são doces, meu o limão é azedo.

Onde, nas estruturas “p mas q” tem-se: partindo de p pode-se tirar uma conclusão “r” : “as frutas cítricas são doces”. No entanto, quando se acrescenta “mas q”, há uma conclusão de que “nem todas as frutas cítricas são doces, pois o limão é azedo”. De onde se conclui que mas encadeia enunciados pertencentes a classes argumentativas opostas, aí residindo a sua força argumentativa.

Vejamos agora com embora.

(4a) — Frutas cítricas são doces, embora o limão seja azedo.

Aqui não há uma negação de p através de “embora q”, mas sim a aceitação de p. Dessa forma, “p embora q” orienta para a conclusão r que se tira de propondo-se à conclusão -r que se pode tirar de q. Em suma: a orientação argumentativa predominante da estrutura “p mas q” é de “mas q”. Já na estrutura “p embora q” a orientação argumentativa predominante é de p, prevalecendo a conclusão (Machado, 1987, p. 42-43).

A comparação sob a forma de oposição doce-azedo na expressão “frutas cítricas são doces, mas o limão é azedo” é usada para dar maior força argumentativa a uma das proposições comparadas, no caso, a última, porque destoa do senso comum de que as frutas cítricas são doces. Já na expressão embora contida na expressão “frutas cítricas são doces, embora o limão é azedo”, a força argumentativa está expressão de que as frutas cítricas são doces, o limão é tratado apenas como uma exceção.

No julgamento do Recurso de Revista de número 10404-81.2022.5.03.0018 em que se discute a relação de emprego entre a empresa UBER e um dos motoristas que lhe presta serviços, a 6ª Turma do TST se vale do argumento da comparação, para afirmar que o fato de

o motorista ter a possibilidade de não aceitar corridas não afasta a relação de emprego, pois essa possibilidade também está assegurada no contrato de trabalho intermitente, como se vê de trecho da Ementa do Acórdão em referência (item 10):

10 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista (RR-10404-81.2022.5.03.0018, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 15/09/2023).

O argumento da comparação foi utilizado para comparar a relação contratual de trabalho intermitente com a relação jurídica contratual firmada entre Uber e Motorista, para equipará-las, apontando que o elemento apontado como oposição (ausência de subordinação) não existe.

Quando se trata de comparar, a ordem de apresentação dos argumentos em favor de sua tese tem relevância argumentativa. Não há um consenso sobre a ordem de apresentação dos argumentos. Abreu (2008, p. 65), defende que o argumento fraco deve preceder o argumento forte, no entanto o próprio autor na mesma obra registra que a tradição retórica recomenda que um texto seja sempre iniciado com o argumento mais forte. Perelman (1993, p. 151), ainda aponta que é possível intercalar argumentos fortes e fracos, a chamada ordem nestoriana. Não há uma regra específica sobre a melhor forma de ordenação, haja vista que há pontos positivos e negativos nas ordens utilizadas, como enfatiza Wahys:

Na ordem crescente, o fato de se começar pelos argumentos mais fracos pode instalar uma certa letargia no auditório, que não fixa o que foi lido primeiro na sequência de argumentos. Na ordem decrescente, ao terminar o discurso com os argumentos mais fracos, o orador deixa no auditório uma impressão igualmente fraca, no sentido de, de forma oposta à ordem crescente, que todos os argumentos oferecidos anteriormente ao último e de mais força sejam ignorados.

A ordem nestoriana, um meio-termo entre as outras duas ordens, não apresenta nenhum desses dois inconvenientes, na medida em que começa e acaba com argumentos fortes, mas tem contra si o fato de pressupor a força dos argumentos como uma grandeza imutável, não levando em consideração que a força de um argumento varia sempre em função do auditório e que este, por sua vez, também muda com o desenrolar do próprio discurso (Wahys, 2011, p. 4-5).

O ECA, fundamentado na Convenção nº 182 da OIT, estabelece no art. 67 regras acerca da vedação do trabalho, que se opõem ao trabalho da pessoa adulta, cuja regra é a

liberdade plena para o trabalho. Os argumentos legais em favor dessa vedação se põem em ordem crescente de importância:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

A primeira vedação (trabalho noturno) é considerada a mais importante, porque é cientificamente provado que o trabalho noturno prejudica a saúde do trabalhador, consoante inúmeros trabalhos científicos, a exemplo de artigo publicado na revista de Psicologia, Organizações e Trabalho (Oliveira; Berthoud; Begliomini; Coppola; Rangel, p. 65-84). A segunda assertiva se traduz um risco à saúde, portanto, menos gravosa que a primeira hipótese, pois o prejuízo à saúde por ocorrer ou não, a depender das condições efetivas de trabalho. A terceira hipótese diz respeito ao prejuízo ao desenvolvimento, considerado menos importante do que o prejuízo efetivo à saúde ou risco de prejuízo à saúde, já que, a princípio, o insuficiente desenvolvimento físico, psíquico, moral e social pode ser recuperado de modo menos gravoso do que o risco à saúde. A ausência à escola é considerada a menos grave que as demais, porque afeta apenas uma parcela específica do seu desenvolvimento social.

Ao que se denota, a técnica usada na redação do dispositivo legal foi de ordem crescente de apresentação dos argumentos, do mais importante para o menos importante. No entanto, não há uma regra específica, a técnica vai depender do tema e do auditório que se pretende alcançar de modo mais convincente possível.

A comparação quantitativa é uma técnica simples de comparação. São ponderados argumentos de quantidade, como por exemplo, demonstrando que há muitos mais argumentos em favor de uma tese que se busca defender do que contrários a ela. Essa técnica foi usada em ensaio publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional sobre o trabalho, no qual foram enumerados cinco aspectos positivos sobre o trabalho remoto, porém nada menos do que doze aspectos negativos do trabalho remoto, deixando bastante claro a escolha das autoras do ensaio contra o trabalho remoto, valendo-se da comparação quantitativa, como enfatizam em outro trecho do ensaio, associando o trabalho remoto, inclusive, ao aumento da violência doméstica:

Outro ponto que merece reflexão são as repercussões das tensões familiares e ocupacionais (que agora se confundem) e das consequências psíquicas para a ocorrência de violência intrafamiliar. O TR associado às medidas de distanciamento social elevam o tempo de convívio dentro da casa, estando relacionado ao aumento da violência doméstica durante a pandemia com destaque para aquela provocada pelo parceiro íntimo. Essa é uma tendência global, com vários países reportando mais denúncias de violência doméstica (Araújo; Lua, 2021, p. 7-8).

Dessa forma, o argumento comparativo sob a óptica quantitativa serviu de reforço argumentativo contra o trabalho remoto, na medida em que apresentou cinco argumentos a favor e 12 argumentos contra, além de enfatizar, ao longo da argumentação, a maior relevância dos argumentos contrários ao trabalho remoto.

A comparação por atribuição por pesos significa atribuir maior peso aos argumentos que defende, com o fito de tornar maior convincente sua argumentação. No direito do trabalho é comum o argumento da comparação com atribuições de pesos maiores a determinados elementos probatórios na análise da prova. Por exemplo, em grau comparativo, se a matéria é de natureza técnica é atribuído maior peso à prova técnica do que outros elementos de prova, como se vê da transcrição de trechos do voto condutor do julgamento do E-ED-RR - 11486-77.2015.5.18.0018, onde se reproduz trecho do julgado no Tribunal de Origem, que aponta que foi dado maior peso à prova pericial em detrimento de outras provas:

[...] **O Tribunal Regional** ponderou que "Conforme se extrai do laudo pericial, restou afastado o nexo de causalidade e/ou concausalidade entre a enfermidade desenvolvida pela reclamante e o labor prestado em benefício do reclamado ". **Considerou que "a análise da matéria em questão depende de conhecimento técnico especializado, com utilização de métodos com comprovação científica, razão do maior peso da prova pericial em detrimento de outras eventualmente produzidas nos autos**, exceto se estas se mostrarem hábeis a infirmar o laudo pericial, o que não é o caso". Consignou que "a percepção de auxílio-doença acidentário (B 91) pela reclamante fundada na existência de nexo técnico epidemiológico entre doença e ramo de atividade exercida não altera a conclusão do julgado, uma vez que se trata de presunção relativa, desconstituída nos autos pela prova técnica[...] (E-ED-RR-11486-77.2015.5.18.0018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 02/06/2023 - grifamos).

A utilização do argumento da comparação por pesos também ocorre em relação a dar maior peso probatório à prova oral ante a prova documental, à luz do princípio da primazia da realidade. Entendimento nesse sentido foi adotado no julgamento do Ag-AIRR - 1451-56.2011.5.01.0023, através do Voto Condutor, que ressaltou a faculdade do Juiz adotar maior peso a uma prova em detrimento de outras:

[...]O Juízo de origem condenou a Ré ao pagamento de horas extras, considerando a jornada declinada pela ausência injustificada do contrato de trabalho e do registro dos horários de entrada e saída do trabalhador. E o fez forte na prova oral colhida, da qual extraiu seu convencimento condenatório.

[...]

Destaco que o Magistrado é o "diretor" do processo, cabendo-lhe conduzi-lo da maneira que entender apropriada. Se, no presente caso, pelo exame da prova oral produzida por ambas as partes, desconsiderou fundamentadamente o depoimento da testemunha da Ré quanto à questão do horário de trabalho, fê-lo pela valoração da prova diante dos elementos dos autos e pelo privilégio da presencial, quando pôde sopesar o grau de sinceridade dos depoentes. **E foi com base no princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual a realidade fática prevalece sobre a verdade formal, que o sentenciante posicionou-se, emprestando ao depoimento das testemunhas do Autor maior peso**, consoante seu convencimento, inclusive para efeito de fixação do horário de trabalho e respectivos períodos, que reputo condizente com os elementos dos autos. [...] (Ag-AIRR-1451-56.2011.5.01.0023, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 01/12/2017 - grifamos).

Como se vê, o cotejo comparativo de elementos probatórios é um terreno fértil para a utilização de pesos maiores a determinados elementos probatórios em relação a outros, a depender do convencimento gerado pela produção probatória.

A comparação através de elementos estatísticos é uma poderosa forma de argumentação, porque calcada em elementos estatísticos, eis que de difícil refutação. Exemplo disso foi a reforma trabalhista, instituída tendo por um seus objetivo o de fomentar a contratação formal e consequentemente reduzir o desemprego, condição que não foi constatada a partir de exame de dados estatísticos:

Com base nos dados do IBGE referentes aos vínculos de trabalho formal, ou seja, de emprego com carteira assinada e que garante ao trabalhador maior observância dos direitos previstos na CLT, além de acesso aos benefícios da previdência social, houve queda no número de contratações formais, e esta tendência coincide com o início da vigência da reforma, conforme demonstrado pela PNAD Contínua do IBGE. Conclui-se, portanto, que até o final de 2018, a reforma trabalhista de 2017 deixou de fomentar a contratação formal, tendo efetivamente apresentado resultados contrários, como se percebe no crescimento dos índices de contratos de emprego informal e de trabalho por conta própria (Galvão; Vieira, 2020, p. 67).

Pelo fato de que em um Processo Trabalhista argumentos sempre estão sendo contrapostos, a utilização do recurso da comparação pode ser bastante útil para justificar a escolha dos argumentos que se antagonizam.

13 A ARGUMENTAÇÃO PELO SACRIFÍCIO

No argumento pelo sacrifício se dá maior valor àquilo que se obtém pelo sacrifício. Se valoriza, por este argumento, o indivíduo que o aceita (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 282). O argumento pelo sacrifício também diz respeito a situações onde escolhas são necessárias e uma determinada escolha poderia importar necessariamente exclusão e redução (sacrifício) de outras.

O argumento pelo sacrifício pode ser observado em situações cotidianas simples, como, por exemplo, na compra de um celular. Um determinado tipo de aparelho pode ter espaço para dois chips, mas tem memória inferior a outro que só tem um chip. Optando por dois chips, pode ser que tenha que escolher entre um que tenha uma câmera com maior nitidez do que outra. Em todas essas situações, a pessoa estará tendo que fazer escolhas que irão requerer maior ou menor sacrifício entre a situação possível e a situação ideal, de modo que a opção desejada por enfrentar limites intransponíveis, como o valor disponível para comprar o celular, impondo, necessariamente um sacrifício para aquisição do bem, o qual pode não ser o desejável, mas o possível. Essa situação é retratada por Rosa, Scholten e Carrilho:

Quando os elementos dissonantes são igualmente relevantes ou importantes para o indivíduo, a magnitude da dissonância vai depender do número de cognições inconsistentes. Consideremos uma escolha entre o telemóvel A e o B, sendo ambas as opções atractivas e os atributos que as distinguem importantes para o decisor. O telemóvel A possui uma melhor autonomia em conversação e um menor peso, o telemóvel B possui uma maior autonomia em standby e uma maior capacidade de memória. Nesta situação, existem elementos que levam o decisor a escolher A, elementos consonantes com a escolha de A (autonomia em conversação e peso), mas existem também elementos que o levam a escolher o telemóvel B, elementos dissonantes com a escolha de A (autonomia em standby e capacidade de memória). Noutra situação de escolha, semelhante à anterior, o telemóvel A tem apenas maior autonomia em conversação e o B apenas maior capacidade de memória. De acordo com Festinger (1957), a primeira situação de decisão vai envolver maior conflito e dissonância, uma vez existem mais elementos dissonantes (Rosa; Scholten; Carrilho, 2006, p. 168-169).

Esse conflito entre escolha e sacrifício se faz ainda mais presente quando se trata de argumentação dialética, própria do ambiente judicial, como esclarecem os mesmos autores em outro trecho do artigo científico anteriormente citado:

O modelo de dupla mediação (Scholten & Sherman, 2004) concilia as duas perspectivas, postulando que a relação entre tamanho de troca e conflito é mediada tanto pelos argumentos como pelos sacrifícios e é moderada por diversos factores do ambiente da decisão, entre os quais a importância relativa dos atributos e a necessidade de justificar a escolha a outros.

Segundo o modelo de dupla mediação, existem duas fontes de conflito. O conflito originado pela identificação da troca e o conflito resultante da inspecção da troca. O primeiro refere-se ao conflito resultante do reconhecimento de que um dos atributos tem de ser trocado por outro. Este processo não depende do tamanho da troca entre os atributos. Para escolher, por exemplo, entre uma impressora com maior velocidade de impressão e com um maior custo de impressão e uma outra com uma menor velocidade, mas mais económica, temos que trocar a velocidade pelo custo de impressão, o que pode causar conflito (Rosa; Scholten; Carrilho, 2006, p. 170 - grifamos).

O argumento pelo sacrifício no Direito é utilizado na construção de Acordos, tanto no âmbito individual, quanto coletivo. A troca, no caso de acordo, representa o quanto a pessoa está disposta a sacrificar para obtenção e os fatores envolvidos na negociação serão os elementos relevantes para a conciliação entre as partes envolvidas.

No Direito Empresarial, o argumento pelo sacrifício pode justificar o recebimento do crédito inferior ao devido na recuperação extrajudicial, perante o risco de inadimplência futura do crédito a receber.

O ambiente institucional das negociações que antecedem ao pedido de homologação da recuperação extrajudicial exige, de um lado, que o credor esteja permeável a renegociação de seu direito; e, de outro lado, que o devedor atue com probidade e boa-fé (art. 422 do CC) para dar cumprimento ao plano ofertado, em toda a sua extensão. Assim, num processo concursal espera-se que o credor se disponha a experimentar certo grau de sacrifício --- já que a obrigação não será adimplida na forma originariamente contratada. Por certo foi esse espírito que levou Ramez Tebet a afirmar, na exposição de motivos da LRE, que: “a perda relativa em termos de valor nominal de um título pode ser mais que compensada pela diminuição do risco de recebimento” (Toledo; Pugliesi, p. 144).

O argumento do sacrifício é citado expressamente na defesa que os autores fazem do instrumento de recuperação extrajudicial como meio de persuasão a compelir o credor a aceitar a negociação do seu crédito.

No âmbito do Direito Individual do Trabalho, o contrato de trabalho, por ser um contrato oneroso, sua celebração importa em sacrifícios e benefícios recíprocos. Embora a Lei limite bastante a autonomia entre as partes, também há espaço para negociação, no qual os envolvidos devem ponderar as vantagens, desvantagens e sacrifícios que envolvem o ajuste de determinado direito ou obrigação negociado individualmente ou coletivamente.

Em um acordo trabalhista, pondera-se às partes quanto elas estão dispostas a sacrificar para obtenção de um acordo. A conciliação, através dos diversos meios possíveis depende, em

maior ou menor medida, de quanto ela está disposta a sacrificar daquilo que ela acredita ter direito para abreviar a solução da demanda.

Pelo fato de que em um processo trabalhista argumentos sempre estão sendo contrapostos, a utilização do recurso da comparação e do sacrifício pode ser bastante útil para justificar a escolha dos argumentos que se antagonizam. Embora o empregado se sacrifique em uma conciliação, talvez recebendo menos do que teria direito, muitos fatores podem ser determinantes para aceitar esse sacrifício, como aponta Nassif:

Nesse sentido, muitos são os fatores externos influentes: o baixo sentimento de classe, de encorajamento à luta por direitos, a impotência da resistência ante a rotatividade de mão de obra, a possibilidade de existência de “listas negras”, a pequena duração dos contratos, a precarização, a fragilização sindical, o sistema judiciário – este também impotente, não se apresentando claro o suficiente para dar-lhes garantias de que a justiça será feita e de que ele receberá tudo que diz a lei, a convenção coletivas, o contrato individual (Nassif, 2005, p. 179).

Para o empregador, a conciliação acarreta inúmeras vantagens, tais como a possibilidade de parcelamento, a desoneração de efeitos tributários, a imprevisibilidade do risco da demanda, dentre outros:

O interesse do empregador existe porque ele obtém, por meio da conciliação: a redução do custo da mão de obra, mediante descontos consideráveis nos valores trabalhistas e previdenciários a serem pagos; a possibilidade de parcelamento do débito; o não pagamento de honorários, custas baixas e pagas pela metade, além da certeza de não ser posteriormente acionado em juízo pelo mesmo empregado (Nassif, 2005, p. 178).

Com relação aos advogados, a conciliação tem efeitos diferentes para os advogados, a depender da parte que representa. O advogado do reclamante pode receber menos honorários, no entanto, pode entender que o sacrifício valerá a pena, pois se o valor da causa for baixo, não compensará todo o trabalho e tempo à disposição do processo em troca dos honorários que receberá só ao final do processo.

Em relação ao advogado do empregador, para ele a conciliação é uma boa alternativa, porque normalmente recebe um valor fixo por processo, independente da demora da sua solução, e baseado na premissa que deve buscar o melhor para seu cliente, na pior das hipóteses, minimizará o risco do resultado da demanda para seu cliente. Ou seja, o sacrifício do risco de um resultado mais favorável sem uma conciliação tem vantagens que levam o advogado a buscar uma conciliação, na esteira do que defende Aquino Júnior:

Aqui cabe um esclarecimento: existem os advogados do empregado e os do empregador, cada um possuindo razões diversas para optar pela conciliação. Convém expor as razões que os advogados dos trabalhadores mencionam para também pleitearem a conciliação.

O primeiro aspecto é a celeridade: a mesma razão que força o trabalhador a conciliar também influencia o advogado. O segundo é a ausência do ônus de sucumbência, algo que não motiva os advogados a seguirem até o final do processo, pois, quando a causa é de um valor pequeno, o valor a ser recebido muitas vezes só compensa o trabalho de elaboração da petição e o deslocamento até a audiência.

Quanto a esta questão, os advogados dos trabalhadores geralmente acabam permitindo também que seu cliente sofra perdas, pois, ao concordar com a conciliação em valores menores ao que realmente teria direito, o trabalhador ainda assume o compromisso de pagar os honorários do advogado, que giram em torno de 30% a 20% do valor da condenação.

A situação é um pouco diferente para os advogados do empregador. Na maioria dos casos, eles já possuem contratos e recebem valores fixos por seus trabalhos, independentemente dos resultados. Desse modo, sua atividade se concentra em encontrar o resultado menos oneroso para o seu cliente.

Na condição inversamente proporcional à dos trabalhadores, os advogados trabalhistas dos empregadores sabem que a conciliação representa sempre um bom negócio, pois, na pior das hipóteses, seu cliente arcará com as verbas devidas de acordo com a lei, sem os ônus de sucumbência (Aquino Júnior, 2016, p. 100).

Mesmo tendo interesses antagônicos, a solução do conflito via conciliação, esta solução guarda inúmeras vantagens em prol do sacrifício por correr o risco por honorários maiores, ao aguardar a solução definitiva do conflito, tanto para empregados, quanto para empregadores e também para seus respectivos procuradores. Dessa feita, há um sacrifício na escolha pela conciliação, porém diversos fatores podem ser determinantes para escolha da conciliação na solução do conflito trabalhista.

Em questões salariais trabalhistas, este critério serve para justificar uma promoção, um bônus ou um prêmio a um funcionário mais destacado em relação aos demais. Trata-se do chamado direito premial trabalhista, que objetiva estimular o empregado a produzir mais, mediante diversas formas de incentivo, como esclarece Vilela:

Os prêmios e recompensas desafiam as pessoas a intencionarem a concretude da ação, este é o caso do empregador que desejoso de uma placa honrosa não poupa esforços para ser probo, honesto e adimplente com suas obrigações. O Direito Premial faz com que as pessoas almejem as condutas virtuosas e os seus olhos brilharem em busca das premiações.

[...]

O Direito Premial Trabalhista funciona como uma espécie de mecanismo motivacional que impulsiona e implementa as boas práticas, que valoriza o trabalho do empregado, que propicia maior rendimento, que remete o trabalhador a um empenho maior de forma a atingir melhores índices de seu potencial. Quando ao empregador é garantida uma placa honrosa com reconhecimento por cumprir com suas obrigações trabalhistas, esse dota-se de satisfação o que lhe apetece em sua esfera pessoal e particular. De igual modo o empregado é beneficiado ao ver se realizar sua expectativa maior, que é o recebimento dos seus créditos no tempo e modo adequado, isso reconhece o seu trabalho, chancela que este pode confiar no empregador. Engendra-se assim, uma relação entre eles de maior confiança e interação, de respeitabilidade e de reconhecimento (Vilela, 2021, p. 137-138).

A possibilidade de premiar o trabalhador que se destaca em produtividade é um apelo ao sacrifício, pois para tanto, deve sacrificar-se em prol de seu trabalho, de modo a se sobressair em relação aos demais empregados.

A argumentação pelo sacrifício é muito útil para justificar maior esforço ou perda decorrente de uma ação. No âmbito trabalhista os prêmios e comissões por produtividade e os acordos trabalhistas são os exemplos mais contundentes em que tal tipo de argumentação pode ser útil para sucesso nessas iniciativas.

14 PROBABILIDADES

A incerteza de diversas argumentações faz com que se insiram no campo do não quantificável, situando-as no campo da maior ou menor incerteza, ou deduzido em termos matemáticos ou quase lógicos, no campo da maior ou menor probabilidade. Argumentos nesse sentido servem, por exemplo, para demonstrar a elevada probabilidade de um fato acontecer ou existir, como ocorre no texto a seguir, que defende que o fascismo não acaba, fica no máximo adormecido:

O fascismo é eterno. Enquanto existir sociedade de massas, seu bacilo estará sempre presente. Pode estar adormecido, entorpecido, mas espera apenas uma oportunidade conveniente para retornar. Nesses retornos, manifesta características distintas, dissimuladas, escondidas, mas mantém alguns dos velhos hábitos que o permitem ainda ser identificado. Essa é a tese principal de Umberto Eco em *O fascismo eterno*, reciclada posteriormente por outros autores como Jason Stanley e Rob Riemen, principalmente após o início da onda marrom de recessão democrática global na metade da década passada.

[...]

Para começar, entendendo que o fascismo não é um movimento hermético limitado à Itália da década de 20 a 40, EcoII afirma que o fenômeno dificilmente se repetiria da mesma forma atualmente. Isso não significa, porém, que ele esteja morto.

Um movimento tão poderoso não simplesmente desaparece com o dia, seria ingênuo acreditar na sua morte em 45. Regimes morrem, mas suas heranças permanecem, mesmo que enrustidas. No caso particular da Itália, o fascismo nunca sequer chegou a adormecer de fato, basta recordar que, embora fragilizado, o MSI, partido herdeiro do fascismo, permaneceu na cena italiana e cresceu em força após a disseminação de movimentos neofascistas na década de 70, inspirando inclusive o já clássico ensaio de Pasolini sobre os vaga-lumes da resistência antifascista. Mais ainda, após um racha o MSI se tornou *Allianza Nazionale* e acabou sendo, no início da década de 2000, absorvido para um governo de coalização na Itália, se tornando o primeiro partido abertamente fascista a retornar ao poder após 45 (Schargel, 2020, p. 95).

O texto não se limita a afirmar que o fascismo não acabou. Aponta um fato concreto: a existência de um partido declaradamente fascista na Itália, berço do fascismo, nos quais suas ideias subsistem – *Allianza Nazionale* – que fez parte do governo no início da década de 2000. Se as ideias fascistas ainda subsistem, ainda que restrito a um Partido, é possível afirmar, com razoável grau de certeza, que o fascismo não morreu, tampouco suas ideias. Este tipo de técnica argumentativa, na qual o passado se volve em direção ao presente, remete ao argumento da probabilidade, pois se parte do pressuposto de que as coisas continuarão como estão, embora não se possa extrair uma certeza matemática dessa conclusão.

Foi com base na argumentação por probabilidade que a Constituição Federal previu expressamente proteção do trabalhador em face da automação (inciso XXVII do art. 7º da

CF). Tal disposição contratual se base na crença de que no futuro a automação provocará desemprego, assim como ocorreu no passado.

Trata-se de um elemento legal probabilístico, porque essa crença – a automação provocará desemprego – é um elemento de natureza probabilística, porque apesar de não saber se, de fato, irá acontecer, existe uma alta probabilidade que ocorra, porque a automação é a substituição do homem pela máquina no processo produtivo, fato cada vez mais presente, à medida que se sucedem os avanços tecnológicos, como esclarece Carvalho:

Em geral, a automação resulta na substituição do homem pela máquina no processo industrial, o que sempre gerou extrema preocupação por parte dos operários, que acabam ameaçados pelo desemprego. Fábricas inteiras são, nos países de Primeiro Mundo, automatizadas, restando quantidade mínima de homens para a manutenção do equipamento.

Na realidade, a automação é o estágio final da modernização industrial, que, após a mecanização, deve passar pela racionalização, pelo processamento contínuo e, finalmente pelo controle automático. Se a primeira revolução industrial consistiu na substituição da força física do homem pela máquina, a segunda consistiu na substituição da capacidade do homem de tratar a informação pelo processamento automatizado (Carvalho, 2020, p. 165).

A proteção ao emprego que reduzirá com a automação está na razão de ser da redação do dispositivo constitucional e se calca em alto juízo de probabilidade sobre um fato futuro e incerto. A todo o momento somos instados a prognosticar chances de determinado fato acontecer. Previsão do tempo, jogos de futebol, chances de cura de uma doença grave, chance de vencer uma demanda judicial. No campo da responsabilidade civil, a própria probabilidade em si pode ser causa de uma demanda judicial como na chamada “perda de uma chance”.

A perda de uma chance é uma teoria associada à responsabilidade civil. Ocorre quando a atuação omissiva ou comissiva de alguém priva outrem da oportunidade de obter determinada vantagem ou então, evitar prejuízo, privando-a de usufruir ou contrariando escolhas feitas a priori (Noronha, 2005, p. 32).

A teoria no Brasil teve forte influência do Direito Francês, que encontrou no campo laboral campo fértil para sua aplicação desde a sua origem, pelo fato de ser o trabalho o lugar onde as pessoas passam mais tempo, como destaca Viney:

Mas é certamente sobre a perda de uma chance de sucesso profissional que as situações são as mais numerosas. Os tribunais têm tido ocasião de afirmar que a perda da oportunidade de realizar um exame ou um concurso é um dano passível de indenização, tal como a perda da esperança de exercer uma atividade remunerada ou de abraçar uma determinada carreira. E muitas decisões aceitaram que, em caso de acidente, a perda da esperança de ascensão profissional ou da possibilidade de assumir um emprego mais lucrativo ou de exercer o trabalho atual deve ser incluída no cálculo da indenização devida à vítima. No mesmo sentido, também se pode assinalar que a perda da esperança de celebrar um ou mais contratos dos quais a vítima esperava algum lucro ou vantagem foi considerada suscetível de dar origem a uma ação de indenização, tal como a perda da esperança de ver prosseguida a execução de um contrato lucrativo⁵ (Viney, 1982, p. 343-345, tradução nossa).

São inúmeros os casos em que a perda de uma chance ocorre no Direito do Trabalho. Vários casos já chegaram aos Tribunais Trabalhistas, seja na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual. Um exemplo disso na fase pós-contratual ocorre quando a demissão de um professor se dá ao início do semestre letivo, quando os colégios estão com turmas e professoras já formados, importando a demissão em uma dificuldade muito maior de obter um novo emprego na mesma função do que se a demissão for operada ao término do semestre letivo. Nesse sentido, o julgado abaixo transcrito:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROFESSOR - DISPENSA TRÊS DIAS APÓS INÍCIO DO ANO LETIVO - PERDA DE UMA CHANCE - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Tribunal Regional deixou consignada a premissa fática de que a reclamante (professora) teve o pacto laboral desfeito no início do ano letivo. No entanto, esta Corte tem entendido que quando, por ato ilícito ou por abuso de direito, há frustração de uma vantagem futura, ocasionando danos ao patrimônio jurídico do empregado, é possível indenização em virtude da aplicação da teoria da "perda de uma chance". No caso específico do professor, ante as particularidades da atividade por ele exercida, a dispensa imotivada após início do ano letivo, quando já definido o quadro docente pelas instituições de ensino, importa a perda de uma chance real de manter-se no exercício de sua profissão. Devida, assim, a indenização pleiteada, fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 00006447320205120036, Relator: Joao Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 05/10/2022, 7ª Turma, Data de Publicação: 14/10/2022).

⁵ Do original: “Mais c’est certainement à propos de la perte d’une chance de réussite professionnelle que les arrêts sont les plus nombreux. Les tribunaux ont en effet eu l’occasion d’affirmer que la perte de la possibilité de se présenter à un examen ou à un concours est un dommage susceptible de réparation ainsi que la perte de l’espoir d’entreprendre une activité rémunérée ou d’embrasser une carrière déterminée. Et de très nombreuses décisions ont admis qu’en cas d’accident la perte d’un espoir de promotion professionnelle ou de la possibilité de prendre un emploi plus lucratif ou d’entendre l’exploitation existante doit entrer dans le calcul de l’indemnisation due à la victime.

Dans la même ligne, on peut encore signaler que la perte de l’espoir de conclure un ou plusieurs contrats dont la victime attendait un profit ou un avantage quelconque a été considérée comme susceptible de fonder une action en responsabilité de même que la perte de l’espoir de voir se poursuivre l’exécution d’un contrat lucratif ou de profiter d’un avantage que, par suite d’une fausse information donnée au cours de la période précontractuelle, l’une des parties croyait avoir acquis”.

De acordo com o voto condutor do acórdão, a demissão ao início do semestre letivo quando já está definido o quadro docente das instituições de ensino frustra chance real de exercer a docência ao longo de todo o ano.

O dano decorrente da perda de uma chance está associado do desenvolvimento da ciência da estatística e do cálculo das probabilidades, que redundou na criação de mais uma hipótese de danos ressarcíveis com base em uma probabilidade de prejuízo, no entanto, esta não é a única possibilidade de argumentação dentro do campo da probabilidade.

Diversas outras situações, classificadas no patamar do “pouco provável”, “impossível”, de “quase certeza”, “muito provável” ou “pouco provável”, se situam na argumentação baseada em probabilidades, na qual situações em que não se pode definir uma certeza absoluta, podem ser classificadas dentro de um grau de probabilidade que permite inferior determinado grau de certeza ou incerteza que seja útil à argumentação.

Argumentos dessa natureza podem ser utilizados na análise da prova, quando se permite inferir ou grau razoável de certeza ou a incerteza aos fatos provados em relação aos aduzidos, com o fito de desenvolver uma argumentação em determinado sentido.

A expressão “razoável grau de certeza” foi utilizada pelo TST no julgamento do ARR - 20792-94.2015.5.04.0233, onde o relator deu provimento ao recurso, para reconhecer a justa causa, pois o exame do vídeo trazido aos autos permitiu concluir com razoável grau de certeza que a reclamante furtou um celular, motivo da rescisão contratual alegado pelo empregador, conforme se vê da leitura do voto condutor do acórdão:

[...] O conjunto probatório dos autos confirma a prática de ato de improbidade pela empregada, autorizando a despedida com base no artigo 482, "a", da Consolidação das Leis do Trabalho. As imagens das câmeras de vigilância permitem concluir com segurança que a reclamante se apropriou de objeto alheio, o que caracteriza comportamento não honesto.

A julgadora de primeiro grau exaustivamente enfrentou a matéria e, em razão dos adequados e precisos fundamentos da sentença, estes são acolhidos e adotados como razões de decidir, os quais passo a transcrever parcialmente:

Analisando-se as imagens da câmera de vigilância do posto 1, local onde trabalhava a reclamante, nota-se que a parte autora aparece de uniforme azul e permanece algum tempo em frente a um monitor de computador. Após, a reclamante desaparece e, às 13h59, horário das câmeras, surge novamente nas imagens. Nessa nova aparição, a reclamante carrega um saco azul de lixo que está vazio. Senta-se novamente em frente ao monitor onde estava antes. Parece mexer no saco abaixo da mesa do monitor, mantendo o olhar para frente, onde havia outras empregadas do hospital.

Com o saco azul, a reclamante coloca a mão sobre a mesa e levanta-se. O saco não está mais vazio, mas sim com um objeto que parece quadrangular. Segurando o saco azul com o objeto, a reclamante sai do posto 1 e do alcance das câmeras. Não se vê celular nas imagens, mas está claro que a reclamante chega ao local com um saco azul vazio e sai com o mesmo saco com um objeto quadrangular após ter mexido na mesa em frente ao monitor. Se havia um celular, estava em frente ao computador que cobre a imagem. Há razoável grau de certeza de que a reclamante colocou um celular no saco, especialmente se havia um sobre a mesa, sendo justificável a dedução de furto.

A única testemunha indicada pela reclamada, Liane da Silva Pereira, corrobora o que se vê nas imagens[...].

As imagens são comprometedoras, tendo a reclamante interesse em clarificar eventual equívoco de interpretação. A parte autora limita-se a dizer que não há celular nas imagens e que não são claras. No entanto, o contexto das imagens confere a quem as assiste plausível condição de deduzir que houve furto.

Por todo o exposto, tem-se que a reclamante foi ímproba, não sendo legítimo exigir da empregadora a continuidade do contrato de trabalho. Logo, mantém-se a validade da justa causa aplicada. [...] (TST, ARR-20792-94.2015.5.04.0233. 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 24/05/2023).

O texto deixa claro que não há certeza de que a reclamante se apropriou do celular, embora o conjunto de circunstâncias aponte nesse sentido, tais como portar o saco azul com um objeto quadrangular e o desaparecimento de objeto de tamanho e formato semelhante daquele desaparecido. A situação retratada se encontra no campo do muito provável, embora não haja certeza absoluta da imputação.

Jornadas de trabalho impossíveis de cumprir, fatos que não tem possibilidade plausível de acontecerem e situações dissociadas no tempo e local daqueles onde supostamente ocorreram estão no campo do “impossível”, “improvável” ou “pouco provável”. Exemplo disso foi o julgamento pela 1ª Turma do RO 1001150-71.2021.5.02.0716, no qual o acidente de trabalho não foi reconhecido, ao argumento de que a queda ou fratura noticiada na Inicial, não tinha correlação com as dores abdominais e vertigem pelas quais estava passando e mencionava serem sequelas do acidente. A expressão “pouco provável” foi utilizada pelo

Perito para afastar a existência do Acidente de trabalho noticiada pela parte, conforme se observa do trecho do voto condutor:

[...] Dos documentos trazidos aos autos não consta informação de que o autor teria sofrido queda, tampouco fraturas, no dia 15/02/2022. A prova produzida nos autos revela, apenas, que o autor foi acometido de mal-estar que lhe causou desmaio, na referida data, sendo constatada tão-somente a queda de sua pressão arterial.

Ainda que se admitisse a ocorrência de fraturas, não seria crível admitir que o autor tenha, apesar delas, retornado ao desempenho de suas atividades, inclusive com a realização de longas viagens. Não é razoável considerar que o reclamante tenha retornado ao trabalho antes de cuidar das fraturas internas decorrentes da suposta queda, de gravidade bastante a demandar a realização de procedimento cirúrgico.

Não bastasse, ficou demonstrado nos autos, também pela prova documental produzida, que o autor era portador de pancreatite crônica, sofrendo de dores há mais de 1 (um) ano, justamente na região abdominal, local em que realizada a cirurgia a que se submeteu, sem nenhuma informação sobre evento traumático na origem das queixas apresentadas.

Por fim, realizada a prova pericial, o perito designado na origem informou o seguinte:

"No caso em tela, o autor referiu que devido a um acidente de trabalho, apresentou quadro de abdome agudo, tendo sido necessário tratamento cirúrgico.

Os abdomes agudos hemorrágicos, são causados devido a irritação peritoneal devido a presença de sangue dentro da cavidade. Já os abdomes agudos inflamatórios/infecciosos, são causados por presença de material purulento na cavidade, que podem estar relacionados a coleção hemática abscedada.

É pouco provável, que um acidente ocorrido cerca de 45 dias antes da cirurgia, tenha alguma relação com o quadro que o Autor apresentou, tendo em vista que mesmo em pequena quantidade, a presença do sangue livre na cavidade causa grande desconforto praticamente imediato.

Ainda, na documentação apresentada, há informação de que o Autor apresentava quadro de pancreatite crônica, com queixas abdominais há mais de 1 ano. ainda, não há qualquer informação de eventual evento traumático na origem das queixas apresentadas pelo Autor.

Não há desta forma, como se estabelecer nexo da patologia com o alegado acidente.

Ao exame físico não apresenta alteração.

Na atualidade realiza a mesma atividade, mas em outra empresa.

Não há incapacidade. [...] (TRT-2ª Região, RO 1001150-71.2021.5.02.0716, Órgão Julgador : 1ª Turma, Relator : Desembargador do Trabalho Elza Eika Mikuno, DEJT 21/11/2023 - grifamos).

A pouca probabilidade é correlacionada entre o acidente noticiado e o quadro clínico do reclamante.

A aproximação com conceitos matemáticos confere ao argumento da probabilidade uma credibilidade difícil de refutar. Quando citados números estatísticos a argumentação a torna ainda mais crível. No âmbito do Direito, o estudo da jurimetria se propõe a fazer a análise estatística do Direito de modo a obter uma visão probabilística jurídica.

Os estudos sobre jurimetria datam da década de 1950, e foram popularizados nos Estados Unidos pelo advogado Lee Loevinger. Em seu artigo “*Jurimetrics: The Next Step Forward*” publicado na revista *Minnesota Law Review*, Loevinger explorou as possibilidades de aplicação de métodos quantitativos no campo do direito, com o objetivo de documentar e

racionalizar informações (Andrade, 2018, p. 687). Por meio desses estudos se fazem análises, pesquisas e tratamento de dados que permitam ao pesquisador uma visão sistêmica das decisões jurídicas.

A aplicação de argumentação baseada em probabilidades reverte a lógica da separação entre filosofia e matemática. Ao aproximar o Instituto da probabilidade às técnicas de argumentação, o raciocínio passa a sensação de uma credibilidade mais elevada. No âmbito do Direito do Trabalho, a argumentação baseada em probabilidade é utilizada na análise probatória e em questões relacionadas à responsabilidade civil.

15 ARGUMENTOS BASEADOS NA ESTRUTURA DO REAL

Ao passo em que a argumentação quase lógica se baseia em formulas lógicas e raciocínios matemáticos, a argumentação baseada na estrutura do real busca estabelecer uma solidariedade entre juízos admitidos e juízos que se busca estabelecer (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 297).

Os argumentos baseados na estrutura da realidade expõem as causas dos fenômenos e os motivos pelos quais estas acontecem. Os argumentos existentes são verdadeiros, admitidos como válidos ou normalmente aceitos ou presunções e partir deles se busca uma aceitação para outros argumentos pelos quais se busca estabelecer uma correlação. A Igreja Católica faz um tipo de argumentação nesse sentido, em relação à comunhão. Afirma-se que assim como todos os fiéis devemos fazer parte do corpo de Cristo mediante o sacramento da comunhão (juízo admitido) os fiéis devem ser solidários entre si (juízo que se busca aceitação), já que estão ligados pelo mesmo corpo e se uma parte do corpo sofre todo o corpo sofre, como esclarece Marto:

Assim, o Espírito, que zela pela unidade dos fiéis, é a causa da produção e promoção da caridade entre os diferentes membros do Corpo de Cristo, pois se algum deles sofre, toda a comunidade está envolvida no sofrimento desse membro (cf. 1Cor 12,26; LG7). A diversidade não só não é um obstáculo, mas, pelo contrário, converte-se em enriquecimento e elemento de unidade. Existe uma igualdade e solidariedade fundamentais porquanto (e enquanto) todos participam da mesma dignidade na filiação divina, na mesma vida nova em Cristo, na mesma vocação e missão (Marto, 1981, p. 137).

No campo do Direito, podemos citar o argumento da solidariedade, que integra a arcabouço jurídico constitucional e sua extensão às relações familiares. Esclarecedora, nesse aspecto, as lições de Lôbo:

O princípio da solidariedade contamina e determina o conteúdo dos dois outros princípios da tríade fundamental brasileira. A liberdade individual é funcionalizada à realização da solidariedade, “a promover o bem de todos” (art. 3º, IV, da CF), e não apenas de cada um. A justiça é principalmente material, voltada a “reduzir as desigualdades sociais” (art. 3º, III, da CF). O apelo ético à fraternidade converteu-se em dever jurídico de solidariedade, promanado do respectivo princípio normativo.

[...]

A regra matriz do princípio da solidariedade é o inciso I do art. 3º da Constituição. No Capítulo destinado à família, o princípio é revelado incisivamente no dever imposto à sociedade, ao Estado e à família (como entidade e na pessoa de cada membro) de proteção ao grupo familiar (art. 226), à criança e ao adolescente (art. 227) e às pessoas idosas (art. 230).

[...]

Com fundamento explícito ou implícito no princípio da solidariedade, os tribunais brasileiros avançam no sentido de assegurar aos avós, aos tios, aos ex-companheiros homossexuais, aos padrastos e madrastas o direito de contato, ou de visita, ou de convivência com as crianças e adolescentes, uma vez que, no melhor interesse destas e da realização afetiva daqueles, os laços de parentesco ou os construídos na convivência familiar não devem ser rompidos ou dificultados (Lôbo, 2007, p. 3-4).

Os argumentos mais genéricos, que tratam da solidariedade, inscritos na CF (juízo admitido) alcançam as relações familiares (juízo a estabelecer), de modo que o cuidado recebe a força decorrente do princípio da solidariedade, para se estender as relações familiares.

Os argumentos baseados na estrutura do real se subdividem em sucessão e coexistência. A sucessão se dá quando há uma relação direta entre um argumento anterior e um posterior e as relações de coexistência, quando a estrutura da realidade conecta um fato a uma pessoa (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 298-299).

A sucessão se divide em: a) vínculo causal, que por sua vez, se divide em três subtipos: a.1) estabelecimento do nexo causal; a.2) descoberta de causas e, a.3) descoberta dos efeitos; b) argumento pragmático; c) relação de um fato com sua consequência ou de meio com fim; d) fins e meios; e) desperdício; f) direção e, g) superação ou ultrapassagem.

As relações de coexistência se subdividem em: a) a pessoa e seus atos e vice-versa; b) argumento de autoridade e, c) as técnicas de ruptura e de refreamento opostas à interação ato-pessoa.

Na sequência, busca-se demonstrar como um argumento como uma ideia básica pode se enquadrar na estrutura do real, em suas diversas vertentes. Tomamos como exemplo, a possibilidade de determinado profissional crescer na carreira profissional. Na sequência segue um texto com essa temática, relacionado ao nexo de causalidade:

Texto 01:

A carreira tradicional pode ser comparada a um processo racional de aquisição de habilidades (aprendizado) e mérito, onde o trabalhador começa sua vida profissional executando tarefas simples que o prepararão para a execução de tarefas mais complexas no futuro (Nacif, 1997, p. 35).

A parte inicial do texto 01 contém elementos de argumentação quase lógica, baseada na comparação. Em sua segunda parte, o argumento retórico é baseado na estrutura do real, no qual os fatos se relacionam por uma cadeia causal relacionada à relação de causalidade entre aprendizado, que tornará o profissional mais capacitado a ascender na empresa, no qual se demonstra ações sucessivas relacionadas por uma cadeia de causalidade.

A seguir, um texto acerca do tema baseado na relação de ultrapassagem ou superação:

Texto 02:

Cada uma das entrevistadas apresentou seu ponto de vista a respeito da ascensão profissional. Porém, é visível que todas destacam possuir algo que as diferenciou para obterem seus cargos de chefia. Confiança, enxergar as oportunidades, ter uma visão ampla e arriscar, foram fatores destacados durante a entrevista para se obter um crescimento profissional. (Oliveira; Lopes; Watanabe; Yamaguchi; Duarte, 2015, p. 92).

No texto 02 se observa o argumento da superação ou ultrapassagem, as virtudes dos empregados são os gatilhos para alcançar uma posição superior à inicial, qualificativos estes que permitirão aos empregados, no futuro, alcançar uma posição superior.

Vejamos, na sequência, um exemplo da utilização do argumento de autoridade para defesa de outro ponto de vista sobre a mesma questão:

Texto03:

A aplicação do conceito da auto-realização pelas empresas visando a consecução dos objetivos de eficiência da organização "redirecionaram o princípio da auto-realização do objetivo de crescimento psicológico para o objetivo de eficiência organizacional" (BAXTER, 1982, p.172). A nova forma de carreira coloca-se como uma possibilidade mais real de realização (Nacif, 1997, p. 56).

A argumentação do texto 03 associa o crescimento profissional a um concurso de vontades entre a auto-realização do empregado e da eficiência organizacional do empregador, utilizando como referência obra de Baxter, alguém de renome e de formação acadêmica específica, relativa ao tema que está sendo tratado. Trata-se do chamado argumento de autoridade, classificado pela doutrina de Perelman e Olbrechts-Tyteca (1999, p. 347) como argumento de autoridade, um dos tipos de argumentação baseada em relação de coexistência.

O próximo texto trata-se do relato de uma pessoa que iniciou na empresa como estagiária, passou a assistente, administradora e chegou a gerente de contas de grandes clientes:

Texto 04:

Quando me tornei gerente de contas de grandes clientes, fiquei muito satisfeita, porque era o que eu queria. Eu tinha, ao longo do ano, fechado ótimos contratos, feito contatos importantes, com gente influente. Se você quer crescer na empresa, deve fazer o serviço bem feito e manter uma rede de contatos com quem detêm o poder (Botelho, 2008, p. 89).

No texto 04 se faz uma argumentação pela consequência. Defendeu-se a realização de serviço bem feito e a manutenção de uma rede de contatos como consequência da ascensão profissional. Destacou-se, na hipótese, a relação causa-efeito entre tais ações e a ascensão profissional.

Em que pese a semelhança da linha argumentativa, as associações de ideias baseadas na estrutura do real fornecem diferentes linhas de argumentação, que pode ser mais ou menos adequada à defesa da tese argumentativa que se busca desenvolver. As argumentações divergem conforme a intenção do orador. Quando este pretende estabelecer uma relação de causa-efeito ou efeito-consequência, se vale dos argumentos de causalidade. Quando argumenta com base no futuro em relação ao presente, o argumento de superação pode ser o mais adequado. O argumento de autoridade, por seu turno, vincula a argumentação à pessoa, dando ao argumento maior credibilidade de sua fonte.

Todos esses argumentos, baseados na estrutura do real, são úteis na argumentação no direito. Nos textos citados acima, foi exemplificada, de forma casuística, somente a ascensão profissional do empregado na empresa, porém são inúmeras as possibilidades de aplicação desse tipo de argumentação no direito do trabalho, como veremos na sequência.

16 VÍNCULO CAUSAL E A ARGUMENTAÇÃO

Segundo Perelman e Olbrechts-Tyteca (1999, pp. 299-300) são três os tipos de argumentação baseadas no vínculo causal: a) relaciona dois acontecimentos por intermédio de vínculo causal; b) buscam estabelecer as causas de determinado acontecimento; c) as que buscam evidenciar os efeitos deles decorrentes.

O estabelecimento de vínculos causais é importante em diversas áreas do conhecimento. Na Psicologia, por exemplo, a observação do comportamento serve para identificar as causas de determinada conduta humana. Na aviação, a identificação das causas é útil nas razões pelas quais ocorreram acidentes aéreos e para sugerir ações para que acidentes de mesma natureza não voltem a ocorrer. Na medicina, para identificar as causas da patologia e prescrever estratégias de cura. Na história, para identificar causas das revoluções industriais e suas consequências futuras. Na geografia e geologia para identificar as causas de fenômenos naturais e tomar ações para que desastres não ocorram, dentre incontáveis outras possibilidades argumentativas em diversos campos da ciência.

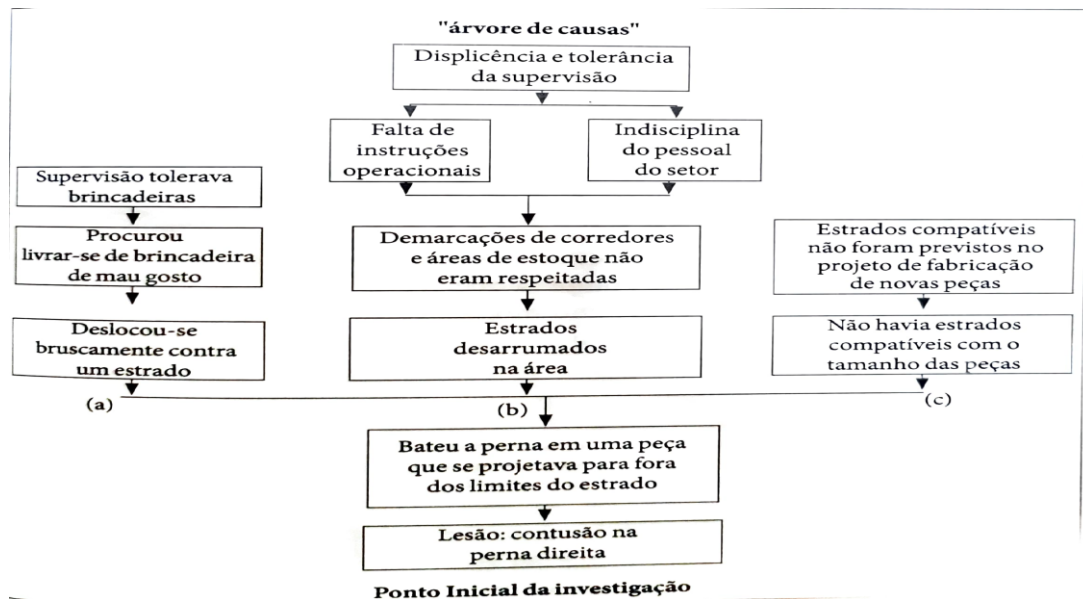
No âmbito do Direito Ambiental do Trabalho, o vínculo causal está mais diretamente associado às causas referentes à acidente/doença do trabalho, que impõe necessariamente o estabelecimento do nexos causal entre a doença e o trabalho, que vem a ser a correlação necessária entre o infortúnio e a lesão do empregado, como esclarece Brandão:

O nexos de causalidade é o vínculo necessariamente estabelecido entre a ocorrência do infortúnio e a lesão sofrida pelo empregado. É a relação de causa e efeito entre dano e a desgraça que o atinge, seja este proveniente do acidente típico ou por extensão, da doença do trabalho ou do trajeto casa-trabalho e versa (Brandão, 2023, p. 194).

Com efeito, não há responsabilidade sem que antes seja determinado o nexos de causalidade. Um dos métodos para alcançar esse objetivo é a chamada árvore de causas, onde se busca detalhar em forma de diagrama todos os fatores relevantes que seriam capazes de provocar direta ou indiretamente o acidente, de modo a identificar as possíveis causas do acidente.

No esquema abaixo, Zocchio (2002, p. 197) exemplifica possíveis causas de acidente no qual o empregado teve uma contusão na perna decorrente de ter batido em estrados desarrumados no local de trabalho, ao evitar brincadeiras de mau gosto feitas por colega de trabalho:

Quadro1: árvore de causas do acidente de trabalho.



Fonte: (Zocchio, 2002, p. 197).

No quadro, se demonstra a situação fática em que um empregado procurou se afastar de brincadeiras de mau gosto de colegas e ao se deslocar, tropeçou em estrados desarrumados e fora do local correto de armazenamento e veio a se acidentar, lesionando a perna direita. No diagrama, foram identificados desde as causas mais próximas, como o choque do empregado com um estrado, ao se deslocar abruptamente para fugir de brincadeiras, até causas mais remotas, tais como a leniência da supervisão com brincadeiras de mau-gosto no local de trabalho, estrados incompatíveis para o projeto, inexistência de instruções operacionais e indisciplina no setor.

A responsabilidade civil, seja ela decorrente de Acidente de Trabalho, seja decorrente de ato ilícito do empregador, tais como as ações em que busca indenização por dano material ou moral, seja por culpa, dolo ou responsabilidade de natureza objetiva, também estão relacionadas ao estabelecimento de um nexo de causalidade entre uma conduta/ação e um resultado. Configurado o nexo de causalidade entre uma conduta ilícita e um dano, se impõe a obrigação de indenizar, na linha do que leciona Stoco, ao definir a responsabilidade civil: “Traduz a obrigação da pessoa física ou jurídica ofensora de reparar o dano causado por conduta que viola um dever jurídico preexistente de não lesionar (*neminem laedere*) implícito ou expresso em Lei” (Stoco, 2004, p. 120).

Com efeito, as causas relacionadas à indenização material ou moral no âmbito da Justiça do Trabalho importam em analisar o nexo de causalidade em duas etapas: a primeira, entre um fato e um resultado lesivo a outrem e a entre uma conduta ilícita e esse resultado. Trata-se de duas argumentações de causalidade vinculados por uma relação de transitividade. Essa configuração de responsabilidade em duas etapas de verificação pode ser constatada no julgamento pelo TST do Ag-Ag-RRAg - 25015-26.2014.5.24.0021, relatado pelo Ministro Aloysio Correa da Veiga, que no Voto Condutor do Acórdão reproduziu essa sequência argumentativa:

2.1.2 - DOENÇA OCUPACIONAL - RESPONSABILIDADE CIVIL

O d. juízo originário acolheu as conclusões do laudo pericial e reconheceu que o reclamante foi acometido de doença ocupacional (depressão), condenando a reclamada ao pagamento de indenizações por danos materiais (R\$ 160.000,00) e morais (R\$ 30.000,00).

[...]

Conforme bem analisou o d. juízo de primeiro grau (ID 4fdb80 - pág. 06), verbis: ...as fichas externas de controle de ponto (ID 007d224) demonstram que houve dias que autor laborou com intervalo interjornada de apenas 5 horas, por exemplo: do dia 24 para o dia 25/07/2009, do dia 12 para o dia 13/08/2009 e do dia 27 para o dia 28/08/2009; bem como dias em que não usufruiu do intervalo intrajornada de 1 hora, por amostragem: 04/07/2009, 03/08/2009, 05/08/2009 e 15/08/2009.

Os mesmos documentos também evidenciam jornadas de trabalho que superam 10 horas diárias, a exemplo dos dias 03/08/2009, 15/08/2009 e 18/08/2009.

[...]

A ré também não demonstrou nos autos a redução dos riscos inerentes ao trabalho do autor. E o acúmulo tarefas ou funções, inclusive negociado no campo coletivo, adicionaram mais responsabilidade e desgaste ao motorista.

[...]

Durante a perícia médica foi confirmado o diagnóstico da depressão no autor.

Em relação à depressão, pode-se afirmar que ela tem nexo de causalidade com o labor do autor.

Essa patologia apresentada pelo reclamante lhe gera uma incapacidade laborativa permanente e total.

Assim, evidente a existência do nexo de causalidade entre a doença e as atividades desenvolvidas para o empregador, tanto que foi concedido, ao autor, auxílio-doença acidentário (código 91) -ID 62c74a5. Patente ainda, a culpa da reclamada para o surgimento da patologia, como evidenciado no laudo, ficando caracterizado o dever do empregador de indenizar o empregado pelos prejuízos sofridos.

Tais fatos revelam a culpa do empregador, pois não tomou todas as medidas necessárias para evitar o surgimento/desenvolvimento da doença ocupacional, assim, faz jus o reclamante à reparação civil. [...] (Ag-Ag-RRAg-25015-26.2014.5.24.0021, Órgão Especial, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 12/12/2023).

A perícia levada a efeito comprovou o nexo de causalidade entre a doença (depressão e o trabalho) e a prova oral demonstrou uma relação de causalidade entre o trabalho realizado pelo reclamante na reclamada e a patologia diagnosticada, importando na responsabilidade do empregador pelos danos morais e materiais vindicados.

O estabelecimento de causas, referido por Perelman e Olbrechts-Tyteca (1999, p. 299-300) como um dos tipos de argumentação baseada no nexo de causalidade, tem larga aplicação no campo da responsabilidade do empregador, especialmente no que diz respeito a questões alusivas ao acidente de trabalho. Isto porque na fase de estabelecimento do nexo causal entre a doença/acidente e o trabalho, nem sempre há uma causa única. Muitas vezes, várias causas concorrem para a ocorrência do acidente/doença, nem sempre na mesma linha do tempo, as chamadas concausas.

Dentre as concausas, podem existir causas anteriores, não relacionadas ao trabalho, consideradas condições pré-existentes, que podem afastar o nexo causal, ou outras, que se sobrepõem àquelas relacionadas ao trabalho, mas não afastam o nexo de causalidade, a exemplo do que pontua os precedentes abaixo transcritos exemplificativo dessa situação:

COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEPRESSÃO. CONDIÇÃO PREEXISTENTE. Havendo prova de que as alterações funcionais da autora foram motivadas pela reestruturação da empresa e não por perseguição, desavença ou represálias por parte do réu, configuram-se regular exercício do poder diretivo, sem qualquer excesso ou abuso, não se vislumbrando ilicitude na conduta do reclamado. A prova dos autos demonstrou, ainda, que a patologia, decorrente de histórico pessoal e familiar, preexistia à perda da função de confiança, que a moléstia da reclamante não se enquadra como doença ocupacional e que não houve perda da capacidade laborativa. Ausentes os pressupostos da responsabilidade civil, não há falar em reparação (inteligência do inciso XXVIII do artigo 7º da CR/88 e do artigo 186 do Código Civil) (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000449-79.2010.5.03.0104 RO; Data de Publicação: 01/07/2013; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: desembargador Rogerio Valle Ferreira; Revisor: desembargador Jorge Berg de Mendonça).

DEPRESSÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. A concausa é outra causa que, não sendo a principal, concorre para a eclosão ou agravamento da doença. Assim, ainda que o quadro patológico do trabalhador decorra de causas degenerativas e de seu histórico laboral, não relacionadas ao ambiente de trabalho, se este, de alguma forma, contribui para o desencadeamento ou piora da patologia, está configurada a doença ocupacional ou o acidente de trabalho (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010248-44.2016.5.03.0070 (RO); Disponibilização: 20/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 599; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relatora: desembargadora Ana Maria Amorim Reboucas).

No primeiro precedente transcrito, não foi demonstrada a concurso do trabalho desempenhado na empresa como causa da patologia, irrompendo o nexo causal por integral causa pré-existente extra laboral. No segundo, a concausa pré-existente não afastou a responsabilização do empregador, porque sua ação contribuiu para a piora da patologia.

Há causas concomitantes, que ocorrem ao mesmo tempo em que ocorrem as causas relacionadas ao acidente/doença, as quais devem observar o limite da responsabilidade do empregador, para fixação do valor da Indenização, como se vê do julgado abaixo transcrito:

DEPRESSÃO. TRABALHO COMO CONCAUSA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Desnecessário que o trabalho constitua o único fator responsável pelo adoecimento do trabalhador para que se estabeleça o nexo causal. E, uma vez identificada culpa do empregador, resulta inafastável o dever de indenizar o dano sofrido pelo trabalhador, no limite de sua responsabilidade” (TRT da 4ª R., RO 00205723120155040384, j. 08.02.2018, 7ª Turma).

O julgado transcrito atesta que um quadro de concausas (causas concomitantes) não afasta a responsabilidade do empregador se a ação do empregador contribuiu para o adoecimento do empregador.

As causas supervenientes surgem após a ocorrência da doença/acidente, mas agrava suas consequências. Nesse caso, a concausa superveniente somente terá relevância se ela romper o nexo causal anterior, causando um novo dano, caso contrário, não terá relevância causal, consoante anota Calasso:

Quanto às condições supervenientes, segundo alguns autores, especialmente as médico-legais, incluíam infecções que, embora originadas do destino do culpado, tinham curso independente; para outros, por outro lado, a 'independência' exigida pelos legisladores indicava um novo processo mórbido que poderia estar ligado ao trauma pelo único destino do evento letal, determinado em conjunto com este último⁶ (Calasso, 1961, p. 352, tradução nossa).

Portanto, a análise das causas interfere na definição da responsabilidade, pois podem excluir, agravar ou minorar a responsabilidade. A estipulação dos efeitos pode ser utilizada na análise judicial dessa mesma situação (acidente/doença do trabalho) por ocasião da definição da responsabilidade.

Uma vez reconhecido o nexo de causalidade e a responsabilidade do empregador, o montante da Indenização, seja por dano material, seja por dano moral, depende dos seus efeitos. Se não há incapacidade, permanente ou temporária, não há efeito algum sobre a saúde/vida do empregado e não subsiste obrigação de indenizar. Se há incapacidade temporária, há direito a indenização por danos materiais e morais, sendo a indenização material limitada à indenização e aos lucros cessantes pelo período de incapacidade. Se o efeito é permanente, a indenização por danos morais será em montante maior do que se a

⁶ Do original: “*Quanto alle condizioni sopravvenute, esse, per alcuni autori, soprattutto medico-legali, comprendevano le infezioni che, pur originate dal fatto dele colpevole, presentavano um decorso indipendente; per altri invece la ‘indipendenza’ richiesta dal legislatores, stava ad indicare um processo morboso nuovo collegabile al traumatismo per il solo fato dia ver determinato insieme com quest’ultimo l’evento letale*”.

incapacidade fosse temporária e a indenização por danos materiais seria sob a forma de pensão mensal vitalícia ou pelo período de vida provável, a depender do entendimento jurisprudencial. O valor mensal devido depende do percentual de incapacidade para realização de sua atividade habitual. Se a incapacidade for permanente esse percentual será 100% do último salário percebido e reduzindo-se de forma proporcional, se a incapacidade apurada for menor (Costa, 2010, p. 52-91).

Também na seara Empresarial, Ambiental e Penal, o estabelecimento do nexo de causalidade é de rigor para a responsabilização da Empresa. Situemos, por exemplo, a tragédia de Brumadinho, na qual um único fato ensejou a responsabilização em diversos ramos do direito. Esta tragédia ocorreu pelo rompimento de uma barragem de rejeitos de minério pertencentes à Mineradora Vale S. A. em 25 de janeiro de 2019, na qual resultou na morte comprovada de 179 pessoa e 129 pessoas desaparecidas, desencadeando uma série de ações judiciais para sua responsabilização:

A Advocacia Geral da União (AGU) em conjunto com os estados de Minas Gerais e Espírito Santo, em novembro de 2015, ajuizou a primeira Ação Civil Pública (ACP) - número 0069758-61.2015.4.01.3400 - decorrente da tragédia com a finalidade de adoção de medidas de redução dos impactos ambientais causados pelo rompimento da barragem, a recuperação das áreas afetadas, a reparação dos danos causados à população e a apresentação de planos de recuperação das áreas atingidas.

[...]

Em dezembro de 2015, foi proposta outra Ação Civil Pública, desta vez, pelo Ministério Público de Minas Gerais, em face das empresas Samarco, Vale e BHP Billiton Brasil, responsáveis pela barragem; a principal questão jurídica desta ACP foi a contaminação da água e suas consequências à população. Nesta ação as empresas foram condenadas a promover o monitoramento da água e o fornecimento ao Município de Governador Valadares, de recursos humanos e materiais à efetivação do plano de emergência formulado pela Administração Municipal, cominando uma multa diária no valor de um milhão de reais por descumprimento (TJMG, 2015). Em abril de 2016 foi ajuizada outra ACP, proposta pelo Ministério Público Federal (MPF) em face das empresas Samarco Mineração S.A., Vale S.A. e BHP Billiton Brasil Ltda, da União, do IBAMA, dos estados de Minas Gerais e do Espírito Santo e de diversas autarquias federais e estaduais. Esta ação abordou os danos socioambientais ao patrimônio natural, histórico, paisagístico e cultural, os danos socioeconômicos e os impactos na economia regional, na infraestrutura das cidades, nos danos humanos envolvendo os municípios e as comunidades indígenas atingidas.

[...].

O acidente aconteceu em Brumadinho na Região Metropolitana de Belo Horizonte. O mar de lama atingiu a área administrativa da companhia, o seu refeitório e também, destruiu uma pousada, casas, estradas, pontes e vegetações da região do Córrego do Feijão. Até a última nota de informação apresentada pela Defesa Civil do Estado, foram resgatados 179 corpos, alguns deles apenas seguimentos de corpos, nos escombros da lama, cerca de 129 pessoas ainda estão desaparecidas e não há prazo para o encerramento das buscas segundo afirma o correspondente do CBM (Lima; Silva, 2019, p 5, 6, 8 e 18).

Seguem os autores mencionando que:

O Ministério Público do Estado de Minas Gerais disponibiliza em seu sítio na internet informações acerca das medidas já tomadas para a punição da Mineradora Vale S.A. pela tragédia de Brumadinho, dentre elas cita-se: 1. Inquérito Civil 0090.19.000014-2: em andamento desde 26 de janeiro de 2019, a investigação visa levantamentos em relação aos danos ambientais verificados em decorrência do rompimento da Barragem 1 na Mina Córrego do Feijão, para a tutela da vida animal, objetivando a colheita das provas necessárias à adoção de providências para a reparação dos danos; 2. Procedimento Investigatório Criminal MPMG-0090.19.000013-4: este visa à apuração da responsabilidade pelo rompimento da barragem córrego do Feijão, com diligências requeridas desde 04 de fevereiro de 2019; 3. Inquérito Civil MPMG-0090.19.0000120-6: com a finalidade de levantamento de vítimas da ruptura das barragens de rejeitos da Mina Córrego do Feijão e providências para salvaguarda de seus direitos, instaurado em 25 de janeiro de 2019; 4. Ação 0001827-69.2019.8.13.0090: com objetivo de garantir o abrigo das famílias removidas pela Defesa Civil de suas moradias em imóveis, hotéis e pousadas, e para isso o bloqueio de R\$5bilhões das contas da mineradora Vale S/A; 5. Ação 0001835-46.2019.8.13.0090: visando o bloqueio de R\$5bilhões da mineradora Vale S/A para garantir a adoção de medidas emergenciais e a reparação de danos ambientais (Lima; Silva, 2019, p 5, 6, 8 e 18).

Como se vê, um acidente ambiental de grandes proporções pode gerar responsabilizações das mais diversas ordens, empresarial, consumerista, agropecuária, fauna, flora, meio ambiental trabalhista, ambiental, civil, penal etc.

Portanto, se verifica que este tipo de argumento tem muita aplicabilidade não apenas nas temáticas relacionadas a acidentes e doenças do trabalho, mas também a qualquer pretensão na qual se busca uma indenização, a exemplo de postulações por indenizações por danos materiais, morais e as ações de indenização por assédio moral e sexual e aquelas relativas ao Dano Ambiental, não se restringindo apenas no Direito do Trabalho, mas nas demais áreas do Direito uma vez que todas elas têm como necessário para sua configuração, o estabelecimento de nexo de causalidade.

17 ARGUMENTO PRAGMÁTICO

O pragmatismo filosófico surgiu nos Estados Unidos, no fim do século XIX, em decorrência de reuniões do autodenominado *Metaphysical Club* (Clube Metafísico), composto por um grupo de alunos e professores da Universidade de Harvard, em Cambridge/EUA (Bilhim, p. 16). Sua origem multidisciplinar permitiu sua aplicação aos mais diversos campos do conhecimento, da psicologia à antropologia social, ganhando o pragmatismo uma dimensão concreta, isto é, sedimentando-se como verdadeiro método de pensamento e ação, cuja essência foi voltada a resolver questões concretas no mundo dos fatos.

Apesar de o pragmatismo ter diversas correntes de pensamento, é possível identificar pontos comuns: 1. antifundacionalismo ou antidogmatismo, vinculado à rejeição de ideias abstratas e foco no dinamismo de pensamento; 2. o contextualismo, que invoca o resultado de uma investigação, processo, conclusão ou decisão, ao contexto histórico e cultural em que está inserido e 3. o consequencialismo, que permite compreender ideias e conceitos, por meio de sua efetividade e utilidade. Assim anota Gabriel:

Apesar da existência de diversas vertentes, o pensamento pragmático indubitavelmente apresenta um núcleo comum, fundamentado em três principais alicerces³⁸: 1. o antifundacionalismo ou, em nossa concepção, antidogmatismo; 2. o contextualismo; e 3. o consequencialismo. Por tais razões, destaque-se que William James, um dos pais do pragmatismo, já salientava que este “não tem dogmas, não tem doutrinas, só tem um método”.

O antifundacionalismo (que pode ser grosseiramente sintetizado como antidogmatismo) consiste na constante rejeição de teses abstratas, entidades transcendentais e verdades apriorísticas, refutando-se a ideia de certeza pela valorização do dinamismo do pensamento e permanente evolução dos conceitos⁴³.

[...]

Por contextualismo, entende-se que qualquer investigação ou processo, quiçá uma conclusão ou decisão, deve se dar devidamente embebida na cultura em que se realiza, refletindo, em certo aspecto, o ambiente social, econômico, político e cultural da qual emerge.

[...]

O último e talvez mais característico pilar do pragmatismo é o consequencialismo⁵⁰. Peirce cunhou, ainda no fim do século XIX, a máxima pragmática de que “as consequências ou efeitos de significado prático, que presumivelmente podemos atribuir ao objeto de nossas representações, constituem a totalidade de nossa compreensão deste objeto”. Em verdade, o pragmatismo almeja facilitar a compreensão de ideias e conceitos, por meio de sua efetividade e utilidade. Assim, reitera-se que consiste em um verdadeiro método de pensamento (Gabriel, 2023, p. 4-5).

De acordo com Perelman e Olbrechts-Tyteca (1999, p. 305) um argumento é considerado pragmático quando permite apreciar um ato ou acontecimento a partir de suas consequências favoráveis ou desfavoráveis.

No pragmatismo jurídico, todos os elementos que caracterizam o pragmatismo, genericamente considerados, estão presentes, pois através dele, se busca dar ao Direito a máxima efetividade para regular os fatos sociais em determinado momento histórico, na linha do entendimento de Gabriel:

A utilização de um método científico, que permita a observação das consequências causadas por determinado instituto jurídico e, portanto, sua eficiência como meio de regulação social das atividades humanas, pode contribuir para aumentar a capacidade adaptativa do Direito.

Nesse sentido, ainda que diferentes institutos jurídicos sejam passíveis de aplicação, em tese, a determinado fenômeno social, apenas a avaliação de dados empíricos sobre as consequências práticas ensejadas por cada um pode permitir a seleção daquele que se mostre mais adequado, bem como minimizar erros e fracassos ao mesmo passo que estreita a distância entre o Direito, que constitui o campo do dever ser e a realidade em si (Gabriel, 2023, p. 7-8).

Este tipo de análise argumentativa (Direito a partir de suas consequências) foi bastante utilizada no Direito do Trabalho para discutir a reforma trabalhista. Exemplo disso foram os resultados de pesquisa mencionada por Krein em artigo jurídico, no qual menciona que a reforma trabalhista de 2017 não entregou o prometido (melhora do nível de emprego e formalização dos contratos trabalho) e ainda contribuiu para a fragilização dos direitos antes assegurados:

A partir de ampla pesquisa realizada no CESIT e na REMIR (Krein et al 2021) foi possível fazer ainda com limitação por causa do tempo de consolidação da reforma e também devido a pandemia um balanço dos resultados preliminares da reforma, em que se destacam os seguintes aspectos:

- 1) As promessas de geração de emprego, crescimento econômico, aumento da competitividade e da produtividade não se concretizaram; ao invés disso, a reforma foi um empecilho para a retomada da atividade econômica pós crise de 2015/2016, pois afetou negativamente a demanda e o crédito pela precarização do trabalho.
- 2) A maioria das ocupações geradas foram informais (sem carteira e trabalho por conta própria), com manutenção de uma elevada taxa de desemprego.
- 3) Após crise econômica e reforma, houve um aumento da desigualdade na estrutura ocupacional e com a elevação do índice de GINI (BALTAR, 2021).
- 4) Os contratos intermitentes e parciais apresentam pequena expressão no estoque de empregados. O que avançou foi a terceirização, que representa em torno de 23% dos assalariados formais (KREIN et al. 2021). Também houve um crescimento do teletrabalho.
- 5) Houve uma interrupção da trajetória histórica de redução dos ocupados que trabalham mais de 45 horas semanais e jornada média se manteve estável, mas com situações de maior heterogeneidade na composição da jornada entre homens e mulheres, brancos e negros, posição na ocupação e setores econômicos.
- 6) A mudança substantiva foi na distribuição da jornada, com expressivo avanço na despadronização da jornada de trabalho, com a introdução de uma variação de turnos e escalas, muito adaptada a necessidade de cada empresa ou setor.

7) Houve avanço no pagamento dos rendimentos não salariais (Programa de Participação nos Lucros e Resultados) e benefícios sociais.

8) A diminuição do poder das negociações coletivas estabeleceu a regulamentação do trabalho.

9) Aumentou a fragilização do poder dos sindicatos, que se expressa na queda da taxa de sindicalização de 21% para 14% entre 2012 e 2019. No entanto, entre 2019 e 2021, houve crescimento do grau de confiança nos sindicatos.

10) Houve enfraquecimento das instituições públicas do trabalho, especialmente do poder de fiscalização do trabalho e da Justiça do Trabalho, em que houve uma forte queda das reclamações mais complexas (rito ordinário) e um crescimento de ações não na mesma proporção dos ritos sumaríssimos.

11) O STF, em sua análise de pontos da reforma, teve o papel de legitimá-la (DUTRA MACHADO, 2021).

Em síntese, a reforma não entregou as promessas de melhora do nível de emprego e nem da formalização dos contratos de trabalho, mas contribuiu para dificultar que os trabalhadores pudessem reclamar os direitos sonegados e os deixou em uma condição mais vulnerável perante a empresa, pois ocorrem avanços significativos na terceirização, na flexibilização da jornada de trabalho e nas formas de remuneração não salarial (Krein, 2022, p. 18).

A análise das consequências da reforma aponta no sentido de exposição de argumentos contrários à reforma trabalhista, expondo, de modo pragmático, as consequências negativas da mudança legislativa.

Uma das facetas do pragmatismo, o consequencialismo, no âmbito jurídico, condiciona a equação jurídica de uma decisão à valoração das consequências relacionadas à mesma e às suas alternativas. Segundo Abboud (2019, p. 1354) “esta modalidade de ativismo é marcada por uma colonização da argumentação jurídica pelo discurso eficientista, pragmaticista ou congênere que, de algum modo, coloque no centro da atividade decisória a realização de determinadas consequências práticas”. A crítica que se faz ao consequencialismo é que ele permite a substituição do argumento jurídico por uma atuação ativista-consequencialista, substituindo, dessa feita a vontade do legislador pela vontade subjetiva do interprete (Maccormick, 2005, p. 101).

Embora vencido, o argumento consequencialista foi usado pelo STF no julgamento do Inquérito Penal n. 4.435/DF (STF, Tribunal Pleno, Inquérito Penal 4435/DF, rel. Min. Marco Aurélio Mello, j. 14.03.2019), no qual se discutia a competência da Justiça Federal, em casos de crimes eleitorais conexos a crime comuns. O julgamento foi por seis votos a cinco. A tese vencida expunha o argumento consequencialista de que a fixação da competência da Justiça Federal daria mais efetividade ao combate à corrupção, pouco importando se o resultado da corrupção fosse para o bolso do candidato ou da campanha, já que segundo a tese defendida, o que importa é a origem e não o destino do produto da corrupção.

Contudo, prevaleceu um entendimento mais dogmático, no sentido de que o ordenamento positivo é suficientemente claro e expresso acerca da competência, que, no caso, é da Justiça Eleitoral (artigos 109 e 121 da CF/88, artigo 22, I, “d”, do Código Eleitoral e art. 78, IV, do Código de Processo Penal), tese vencedora, ainda por apertada margem.

Não se pode perder de vista que a Lei nº 13.655, de 2018, introduziu expressamente o consequentialismo jurídico no ordenamento jurídico pátrio, ao alterar os artigos 20 e 21 da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro:

20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão.

Parágrafo único. A motivação demonstrará a necessidade e a adequação da medida imposta ou da invalidação de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa, inclusive em face das possíveis alternativas.

Art. 21. A decisão que, nas esferas administrativa, controladora ou judicial, decretar a invalidação de ato, contrato, ajuste, processo ou norma administrativa deverá indicar de modo expresso suas consequências jurídicas e administrativas.

Parágrafo único. A decisão a que se refere o caput deste artigo deverá, quando for o caso, indicar as condições para que a regularização ocorra de modo proporcional e equânime e sem prejuízo aos interesses gerais, não se podendo impor aos sujeitos atingidos ônus ou perdas que, em função das peculiaridades do caso, sejam anormais ou excessivos.

A Lei é clara no sentido de tornar o consequentialismo jurídico parte do ordenamento jurídico e fundamento necessário para qualquer atividade decisória pelo Poder Público, seja de natureza administrativa, judicial ou de controle. Com efeito, não é possível se furtar a decidir conforme o consequentialismo sob o argumento de que não há fundamento jurídico para sua aplicação, pois ele já está cristalizado em Lei. O que pode ser feito é ponderar seus efeitos em outras Leis, mas não o descartar, pois há amparo legal para sua aplicação.

O argumento consequentialista no direito do trabalho foi utilizado em diversos julgados do STF. Um deles diz respeito à ADPF 5.625/DF (Tribunal Pleno, Relator: Ministro Edson Fachin, Redator para o Acórdão: Ministro Nunes Marques, DJe, 23 mar 2022, pp. 57-59) que analisou a constitucionalidade da Lei nº 13.352/2016, a qual instituiu o contrato de parceria entre o trabalhador do ramo de beleza (cabeleireiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador) e o estabelecimento em que trabalham. O Redator do Acórdão, Ministro Nunes Marques, destacou que o novo modo de relação de trabalho decorria das transformações sociais e era benéfico para o trabalhador, pois permitia flexibilidade de horário e ausência de limite de remuneração e de controle hierárquico. Apontou ainda que a valorização do trabalho, prevista na CF, não se realiza somente pela via da relação jurídica de emprego, pautando-se, dessa feita, por argumentos de natureza consequentialista.

Além do Acórdão antes mencionado, em diversas ocasiões o STF dispendeu argumentos consequencialista em diversas decisões de natureza trabalhista, tais como: a) validade de acordo individual de redução de salário e jornada durante a pandemia (ADI 6363/DF); b) validade de cadastro de empregadores que submetam trabalhadores em condições análogas à de escravo (ADPF 509/DF); c) validade da exigência de comum acordo para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica (RE 1.002.295/RJ); d) juros e correção monetária na Justiça do Trabalho (ADC 58/DF); e) equiparação da remuneração entre empregados da empresa Tomadora de Serviços e empregados da empresa contratada (RE 635.546/MG); f) exclusão dos contratos de aprendizagem da incidência do piso salarial regional (ADI 6.233/SP); g) ultratividade das normas coletivas (ADPF 323/DF); h) validade das convenções e acordos coletivos que reduzem direitos trabalhistas (ARE 1121633); i) limitação de pagamento das horas extras trabalhadas pelos caminhoneiros (ADPF 381/DF), dentre outros.

O contextualismo jurídico refere-se aos fatos históricos, culturais e sociais que se associam ao argumento pragmático jurídico para sua explanação. Sua aplicação é comum na edição de novos diplomas legislativos, que devem estar necessariamente associados às demandas do tempo em que foram editadas, conforme anota Melo (2011, p. 510), citando conferência de Seabra Fagundes:

Seabra Fagundes era um observador do poder criativo da jurisprudência. Segundo ele, em conferência de 11.08.1949, na Ordem dos Advogados de Campina Grande (PB), intitulada 'Contribuição da jurisprudência à evolução do direito brasileiro', Seabra Fagundes assinalou que: tão rica de fatos, aspectos, circunstâncias, ocorrências e imprevistos é a vida em sociedade, que ao direito cumpre disciplinar que, sem embargo da sabedoria do legislador, dos estudos ou inquéritos antecedentes à sua elaboração, das sugestões de interessados ou órgãos técnicos, a lei em si resulta sempre insuficiente, não só à definição de deveres e faculdades como, ainda, à composição dos conflitos dela própria resultantes. É que, se a imaginação do homem ultrapassa a realidade nas audácias da fantasia, a realidade por sua vez a supera na fertilidade dos acontecimentos diários. Daí dizer Pascal que antes a imaginação se fatiga de conceber do que a realidade de sugerir (Melo, 2011, p. 510).

Conforme o texto transcrito, os estudos prévios à edição da Lei são elementos importantes dentro do contextualismo jurídico. No direito em geral, isso ocorre no processo de elaboração das Leis e, no direito do trabalho, pode ser citada a recente alteração legislativa decorrente do PL 1085/2023, que redundou na edição da Lei nº 14.611 de 03/07/2023, que diz respeito à igualdade salarial entre homens e mulheres.

No Parecer da Senadora Teresa Leitão, esta destacou em sua análise fatores de natureza contextualista na defesa da aprovação do Projeto de Lei:

[...] No mesmo parecer de plenário, representando as três comissões, a relatora oferece dados sobre o emprego feminino, demissões durante o período de pandemia, por raça e cor, e indicadores sobre desalento que indicam que as mulheres e os negros formam uma parcela percentual maior de desalentados. Registra, além disso, que a renda média das mulheres representa cerca de 80% daquela paga aos homens. Ainda mais, a permanência das disparidades de rendas entre o trabalho de homens e mulheres significam perda significativa no crescimento da produção de riquezas, quantificadas no produto interno bruto. A igualdade entre os gêneros pode significar um crescimento do PIB, em 2030, de 13 trilhões de dólares, além do projetado hoje, em razão do que é chamado “dividendo de gênero” ou “bônus de gênero”, na construção da riqueza nacional. No mesmo texto, a relatora cita a máxima de Charles Fourier, para o qual a emancipação feminina constitui “medida da emancipação universal”.

[...]

Precisamos adotar medidas preventivas e não devemos permitir que a discriminação se prolongue no tempo. Os empregados e empregadas não podem esperar pelo desemprego para fazer valer seus direitos à igualdade (não por outra razão a Justiça do Trabalho é conhecida como a justiça dos desempregados). Nesse sentido, o PL nº 1.085, de 2023, de autoria do Poder Executivo, insere na legislação diversas medidas, práticas e protocolos que, no conjunto, formam uma política pública de combate à discriminação odiosa por razões descabidas. No conjunto, formam um verdadeiro programa de estímulo (e, também, de coerção) ao tratamento igualitário. Muitos trabalhadores que nem sabem dela ou não possuem consciência dessa discriminação poderão, à luz dos instrumentos disponibilizados com transparência, obter o conhecimento necessário à sua emancipação e cidadania plena (Leitão, p. 171-174).

Vários argumentos de natureza factual tais como renda média das mulheres estatisticamente inferiores aos dos homens por ocasião da pandemia, previsão de ações de natureza preventiva e contemporâneas ao dano e necessidade de transparência, já que não se sabe muitas vezes, no mundo dos fatos, se há diferença salarial em razão de gênero. Trata-se, dessa feita, de contextualização dos fatos relevantes para justificar a edição de um projeto de lei que evite a discriminação salarial entre homens e mulheres.

O pragmatismo e sua vertente consequencialista não podem ser desprezados na argumentação jurídica pois integram o próprio ordenamento jurídico pátrio. No direito do trabalho cada vez mais são utilizados argumentos de natureza consequencialista, especialmente em razão dos efeitos financeiros que marcam as decisões da jurisprudência trabalhista para o empresariado nacional.

18 O VÍNCULO CAUSAL E SUA RELAÇÃO FATO-CONSEQUÊNCIA E MEIO-FIM

A argumentação fato-consequência importa em proceder a defesa de um argumento, a partir das consequências sobre determinado fato (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 308).

Analisar as consequências de um fato importa em definir uma sequência de procedimentos necessários para facilitar a defesa de um argumento a partir dessa premissa.

Ditrich propõe que 4 passos sejam tomados para efetuar essa análise:

1. Categorizar as consequências, no sentido de criar categorias distintas de consequências, algumas simultâneas, outras sequenciais, de modo a ter uma perfeita delimitação de quais e quando ocorrerão as diversas consequências; 2. Definir pessoas e grupos afetados, seja uma única pessoa, seja um grupo específico de pessoas, seja todo o planeta, a perfeita delimitação das pessoas e grupos afetados é importante para definição da extensão das consequências; 3. Definir os efeitos seletivos das consequências, apontando os comportamentos e práticas que devem ser desejadas para alcançar os objetivos; 4. Definir a sequência temporal das consequências, tais como definir quais ocorrerão no curto prazo, que ocorrerão no longo e qual a sequência de sua ocorrência (Ditrich, 2010, p. 47-49).

Analisemos, no âmbito do Direito do Trabalho, como a análise sequencial pode ser feita quanto ao programa de Seguro-Desemprego no Brasil.

Como consequência desse programa (categorização), podemos nos valer de três tipos de categorias consequenciais: a) elevar a elasticidade emprego-produtividade, b) permitir a subvenção ao emprego e c) combater o desemprego estrutural setorizado ou temporário.

Segundo Amitrano (2013, p. 94) países desenvolvidos apresentam elasticidades emprego mais baixas, níveis de produtividade mais elevados, ao passo que, para países em desenvolvimento, o valor da elasticidade emprego é alto, excedendo, comumente, a unidade. Isto ocorre porque existe uma relação inversa entre produtividade e elasticidade emprego-produto. Significa dizer que em países desenvolvidos, em razão da automação industrial ou outras razões, se consegue mais com menos pessoas e em países em desenvolvimento, por razões inversas precisa empregar mais pessoas para produzir. Políticas de emprego, a exemplo do seguro-desemprego, são úteis para permite que as consequências do desemprego causado pelo aumento da produtividade decorrente da automação, por exemplo, sejam combatidas.

A palavra subvenção está associada ao gasto do governo para alcançar uma determinada política. O Seguro-Desemprego serve para suprir a ausência de emprego em período, de modo a estimular não só o emprego, mas o giro da economia e a arrecadação tributária.

Há determinadas situações temporárias, como o período de defeso, em que é proibido pesca ou em caso de desastres inesperados da natureza. Imprescindível que nessas situações específicas exista uma política de amparo social para minorar as consequências do desemprego, pois o pescador e outros trabalhadores ficam impedidos de garantir meios para suprir sua subsistência, como esclarecem Botto de Barros, Góis de Barros e Silva:

Anualmente, os pescadores enfrentam o óbice de estarem privados do exercício de sua atividade. Em determinados meses do ano, fica proibido o exercício da pesca artesanal no período em que há a reprodução das espécies a fim de evitar um desequilíbrio no ciclo ecológico; esse período recebe o nome de “defeso”. A articulista Emiko de Resende (RESENDE, 2003) atenta para o fato de que o objetivo básico de definição do defeso é possibilitar a reprodução, em conjunto com a reposição e a renovação de estoques pescáveis para o ano seguinte. Por serem consciente e naturalmente impedidos de exercitarem a pesca predatória, os pescadores artesanais se submetem a um tipo de desemprego involuntário e sazonal. O ideal que circunda a existência do seguro-desemprego está contido na Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 7º, inciso II, através do qual o Estado se propõe a amparar os trabalhadores em situação de desemprego involuntário. No caso específico, existe a previsão de conceder uma espécie do gênero seguro-desemprego (Barros; Barros; Silva, 2012, p. 106).

Consoante os termos da Lei nº 7998/1990, com alterações dadas pela Lei nº 13.134/2015, a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003 e Lei Complementar nº 150/2015, são diversos os requisitos para fazer jus ao Benefício do Seguro-Desemprego e estes requisitos divergem por Grupo de Pessoas alcançadas pelo escopo legal. A CEF, gestora do Seguro-Desemprego elaborou um compilado dos requisitos legais, dividindo os Beneficiários do programa em 4 grupos: a) trabalhador formal; b) trabalho com contrato suspenso bolsa de qualificação profissional; c) empregado doméstico; d) pescador artesanal e, f) trabalhador resgatado (CEF, 2023, p. 1-2).

Definir os efeitos seletivos das consequências estão subjacentes na definição dos requisitos de concessão e permanência no benefício. Por exemplo, o trabalhador que tem o contrato de trabalho suspenso para qualificação não está auferindo nenhuma renda do empregador, em razão da suspensão do empregador, objetivando o benefício, na hipótese, promover um estímulo à qualificação profissional, que certamente não teria, se não houvesse qualquer pagamento no período de realização do curso. Além do mais, não se pode perder de vista que baixos níveis de escolaridade e pouca qualificação profissional dificultam o ingresso

do trabalhador no mercado de trabalho, de modo que a política de estímulo à qualificação profissional está inserida dentro de um programa governamental mais amplo e estímulo ao pleno emprego.

Quando se analisa os requisitos do trabalho formal, verifica-se que os requisitos são mais numerosos, porque é um trabalhador que já tem um razoável grau de proteção legal, o que já não ocorre com o trabalhador resgatado de condições análogas a de escravo, cuja percepção do benefício está condicionado a não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, com exceção do auxílio-acidente e pensão por morte e não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e a de sua família, menor número de requisitos entre os grupos alcançados, o que ocorre, sobretudo em razão da urgência que a situação requer.

As consequências e os prazos são definidos pela legislação, conforme os critérios que ela elege. Por exemplo, para o trabalhador formal, é exigido que o benefício para ser deferido observe requisitos temporais de permanência no mercado de trabalho, quais sejam: a) em sua primeira solicitação: pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação, b) em sua solicitação: pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e, c) em sua terceira solicitação: cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações. Paralelamente a isso, há a exigência de que a dispensa seja sem justa causa (inciso I do art. 3º da Lei nº 7.998/1990). As exigências atendem a um critério econômico, para que o gasto com o programa se situe em patamares razoáveis, mas também social, de estimular a pessoa a permanecer no mercado formal de trabalho, pois quanto mais tempo está no mercado formal de mercado de trabalho menor quantidade de tempo é necessária para fazer jus ao benefício.

A análise fato-consequência pode ser feita quando ocorre um fato inesperado, como uma pandemia ou um desastre, de imediato, gera consequência no plano dos fatos e impõe sua análise, a partir de suas consequências, para tomadas de ações, seja pelo poder público, seja pela iniciativa privada.

No âmbito do Direito do Trabalho, a eclosão da pandemia do Covid-19, em 2020, gerou o imediato fechamento de estabelecimentos comerciais sem aviso prévio e a premente necessidade de ações imediatas do Poder Público para evitar a explosão do desemprego e do

alastramento da miséria decorrente da redução da atividade econômica.

Em razão da eclosão da pandemia, foi editada a MP nº 927/2020 prevendo medidas emergenciais para lidar com as consequências da pandemia, dentre elas: a) permissão para o empregador pudesse alterar as condições de trabalho do empregado para trabalho remoto, independente de Acordo Individual ou Coletivo ou da vontade do empregado, com o objetivo de manter a atividade econômica em situações em que fosse possível o trabalho a distância; b) antecipação das férias individuais e coletivas, respeitado o período mínimo de gozo de 5 dias; c) inclusão das horas não trabalhadas em banco de horas, com possibilidade de realização em um prazo maior; d) suspensão do pagamento do FGTS.

Na sequência, foi editada a MP nº 936 estabeleceu um Programa Emergencial para a Manutenção do Emprego e da Renda, com o fito de preservar emprego e renda, garantir a continuidade do trabalho e da empresa e reduzir o impacto social decorrente das consequências da decretação do estado de calamidade pública, mediante a criação de um sistema temporário de complementação de renda, custeado pelo Governo Federal, que previu: a) redução proporcional de jornada e salário; b) suspensão temporária do contrato de trabalho, hipótese em que o trabalhador que terá direito ao benefício emergencial, o qual deve ser cessado se o trabalhador voltar ao trabalho, seja presencial ou telepresencial.

As consequências da pandemia produziram efeitos de imediato e geraram a edição de medidas legislativas imediatas para conter seus efeitos. Trata-se de ações motivadas pela relação fato-consequência.

A ocorrência de desastres também impõe consequências de imediato, devido a sua imprevisibilidade, impondo a utilização do argumento fato-consequência. Isso ocorreu no Brasil quando no dia 25 de janeiro de 2019, a barragem de minérios B1, da Mina Córrego do Feijão, localizada em Brumadinho/MG, de propriedade da empresa Vale S.A, se rompeu, causando uma das maiores tragédias socioambientais da história do Brasil e gerando consequências nas mais variadas áreas do Direito, dentre elas o Direito do Trabalho, gerando a imediata configuração de responsabilidade trabalhista, conforme destaca Mendonça:

[...]Nos termos conclusivos do capítulo anterior, o caso em Brumadinho trata de crime humanitário, seja pelo risco assumido pela empresa em detrimento da prevenção, seja por manter as atividades laborais mesmo sabendo do risco eminente de rompimento da barragem, e por isto deve ser tratado sob a ótica de responsabilidade objetiva. Ou seja, a responsabilidade da Vale é automática, sem necessidade de análise de culpabilidade, na forma do art. 225, § 3º, da CF e art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/91, até mesmo nas questões de competência trabalhista. Não se aplica o disposto no art. 7º, XXVIII, da CF, que prevê responsabilidade civil subjetiva em razão de dano tópico ao trabalhador, porque não trata de simples acidente de trabalho (*stritu sensu*), mas de lesão abusiva sistêmica ao meio ambiente de trabalho como um todo.

[...]

O primeiro aspecto trabalhista é a necessidade de emissão de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) pela Vale, porquanto trata de acidente do trabalho (*latu sensu*), com resultado morte, na forma do art. 19, da Lei nº 8.213/91. Frise-se que não há falar em desastre natural (que afastaria a necessidade de CAT), porquanto o crime ocorreu por ação direta e exclusiva do empregador.

[...]

O dano material trabalhista são os valores da rescisão indireta (férias e 1/3, 13º salário, saldo salarial, etc.); pagamento das despesas com tratamento das vítimas, funeral e luto da família; prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia²⁷; lucros cessantes na forma de pensão vitalícia, etc. A Vale deve ser responsabilizada por reparar os danos morais, estéticos e materiais dos empregados e familiares em dois momentos distintos: individualmente e coletivamente; ou seja, cabe a empregadora indenizar tanto cada um dos funcionários afetados, como também pagar indenização pelo dano coletivo (Mendonça, 2019, p. 38).

Dessa feita, o inesperado desastre de Brumadinho/MG produziu consequências imediatas a partir de sua eclosão e gerou a necessidade de adoção de ações a partir de suas consequências. Além dessa hipótese – consequências inesperadas –, a argumentação fato-consequência pode ser útil para definição de consequências esperadas, como planejamento de políticas públicas. Se estas políticas públicas estiverem associadas ao Direito do Trabalho, como por exemplo, políticas de fomento ao emprego e renda e medidas emergenciais trabalhistas em razão de fato econômico ou evento inesperado, o argumento fato-consequência pode ser de grande utilidade nessa área do direito.

19 OS FINS E OS MEIOS

Os fins e os meios é a argumentação na qual se define primeiro os fins a serem alcançados e a partir deles, se definam os meios a atingir (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 312). Um campo de ação muito fértil para aplicação desse tipo de argumentação é na área de publicidade e propaganda. Nesse tipo de argumentação se busca explorar a mente humana para as vantagens de consumir determinado produto ou serviço, na linha do que pontua Ferreira:

Por serem discursos altamente planejados para produzir determinado sentido junto a um público específico, a publicidade e a propaganda buscam orientar a memória discursiva do interlocutor trazendo à tona somente os saberes que interessam ao objetivo da mensagem, manipulando a interdiscursividade. Essa estratégia, assumida aqui como argumentativa, pois entende-se argumentação como ação discursiva capaz de levar a uma conclusão (Ferreira, 2009, p. 60).

Em várias áreas se utiliza a propaganda, uma delas é o cenário político. A finalidade é claramente definida a priori: eleger um candidato a um determinado cargo público. Os meios dependem do eleitorado que se busca alcançar. Esse processo de buscar persuadir o eleitor a votar em determinado candidato de acordo com o público a alcançar se verificou na campanha para Presidência da República de 2018, por intermédio de um panfleto lançado pelo então candidato Fernando Haddad destinado ao público evangélico, onde constava o seguinte em relação ao tema educação:

Queremos educação de qualidade. “Instrua a criança segundo os objetivos que você tem para ela, e mesmo com o passar dos anos não se desviará deles.” (Provérbios 22:6). A educação é um direito humano fundamental, um dos principais meios de acesso à cultura e um instrumento poderoso de desenvolvimento econômico e social. Haddad foi Ministro da Educação de Lula, investiu da creche à pós-graduação e abriu as portas da universidade para os filhos dos trabalhadores. Haddad vai ampliar a atuação federal no ensino médio, as universidades e institutos federais serão fortalecidos, interiorizados e expandidos. Haddad vai implantar creches e investir na qualidade das escolas. A educação voltará a ser uma prioridade estratégica no Brasil! (Haddad, 2018, p. 01).

A mensagem publicitária coloca o candidato Haddad, como escolhido para cumprir os desígnios de Deus no que diz respeito à educação. A experiência anterior do Candidato como Ministro da Educação e promessas de fazer mais em relação aos seus feitos anteriores como Ministro é apresentada como plataforma de campanha. O discurso propagandístico voltado para o público evangélico está presente na medida em que um versículo bíblico é citado e o candidato é apresentado como mais adequado a cumprir o propósito contido no versículo. A

tônica argumentativa está presente na linha fins e os meios, na medida em que o fim (eleição do candidato) norteia a argumentação publicitária.

Outro campo de atividade intelectual na qual os fins precedem os meios é a inovação. O conceito de inovação está estampado no inciso IV do art. 2º da Lei 10.973/2004 c/redação dada pela Lei nº 13.243, de 2016:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

[...] omissis.

IV - inovação: introdução de novidade ou aperfeiçoamento no ambiente produtivo e social que resulte em novos produtos, serviços ou processos ou que compreenda a agregação de novas funcionalidades ou características a produto, serviço ou processo já existente que possa resultar em melhorias e em efetivo ganho de qualidade ou desempenho.

A partir do conceito, se verifica que a inovação parte de um fim (solucionar demandas sociais e econômicas), através da exploração de novas ideias (meios). Um exemplo de sucesso de inovação foi a estratégia adotada pela Coca-Cola, transnacional do ramo de bebidas, que foi forçada a inovar sua estratégia comercial de vender um único produto, a partir da queda da demanda global, decorrente da competitividade de marcas locais. A companhia passou então a lançar produtos baseados em demandas locais, afastando-se da proposta comercial inicial de comercializar um único produto, consoante explica Davila, Epstein e Shelton:

A indústria de bebidas estava mudando, passando a dar maior valor à novidade. Antes, um refrigerante precisava matar a sede. Novas exigências, no entanto, surgiram: das crianças, era ‘mantenha-me crescendo’; dos adultos jovens, ‘mantenha-me em movimento’, e, dos adultos, ‘mantenham-me interessado’. Sobreviver e progredir exigiam a capacidade de inovar sistematicamente e lançar novos produtos. Para a Coca-Cola, isso exigia afasta-se de um único produto central e tentar transformar-se numa empresa completa de bebidas. Dessa maneira, ela se deu conta que precisava de novos produtos para manter-se a par das novas tendências do gosto.

[...]

A Coca identificou 32 oportunidades diárias para tomar refrigerante. Além disso, vários novos tipos de bebidas emergiram: esportivas, águas, chás, saúde e as categorias “mães e filhos”. O conjunto de rótulos da Coca aumentou para incluir água engarrafada Dasani nos EUA (e também na Grã-Bretanha, apesar de alguns problemas de relações públicas nesse caso), suco Qoo, na Ásia, e um refrigerante de Guaraná no Brasil. Esses novos produtos são o resultado direto de uma mudança na indústria explica (Davila; Epstein; Shelton, 2007, p. 24-25).

No âmbito no Direito Premial do Trabalho e do Direito Empresarial do Trabalho, a estipulação de prêmios, a exemplo de prêmio por produtividade, se objetiva *a priori*, é o aumento da produtividade dos funcionários e, por tabela, da lucratividade do empregador, tratando de meios para atingir os fins, na linha do que argumenta Vilela:

As normas premiais, quando criadas, transformam-se em regras de conduta que descreverão um fazer, um modo de agir que conduza a uma premiação que lhe incentive a observância. Ao se instituir amplamente a cultura premial, se multiplicarão o número de indivíduos que farão a coisa certa, de modo que, uma ação correta poderá ser seguida por vários outros indivíduos. Dessa forma, um ótimo slogan publicitário para o Direito Premial que pode ser aproveitado também para o compliance seria: “faça certo você também e multiplique as ações em conformidade”. As premiações fazem com que as pessoas venham a agir de uma maneira específica, porque perseguem receber determinada vantagem (Vilela, 2021, p. 125).

Uma vez que a produtividade é um prêmio a ser alcançado, monetariamente vantajoso, a conduta de instituir um prêmio (fim), é o meio utilizado para melhoria da produtividade dos funcionários e a lucratividade empresarial, de modo a fazer de um ambiente de trabalho produtivo uma conduta empresarial.

Atualmente, a inovação tecnológica, aquela que decorre diretamente da tecnologia, tem introduzido mudanças significativas no âmbito das relações de trabalho. Questões alusivas à privacidade e câmeras de segurança, monitoração de e-mails e outras novidades tecnológicas que afetam a privacidade dos empregados. A discussão vinda à tona é se a finalidade da utilização da inovação tecnológica é adequada para o fim a que se destina. Barros defende sua utilização, inclusive para fiscalização do empregado, por ser “decorrência lógica do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado” (Barros, 2006, p. 569).

A prática de monitoração e vigilância do empregado por câmeras de segurança tem sido considerado lícita pela jurisprudência se houver ciência prévia da monitoração e eventual vigilância não alcance locais que causem constrangimento, tais como banheiros, consoante decidido pelos Tribunais Trabalhistas:

DANO MORAL. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE. A instalação de câmera filmadora no local de trabalho, sem comunicação prévia aos empregados, ainda que se trate de medida de segurança, ofende o direito à inviolabilidade da intimidade assegurado no inciso X do art. 5º, da Constituição da República, fazendo incidir a norma insculpida no inciso V do aludido dispositivo constitucional (TRT-12ª Região, RO nº 00825-2001-008-12-00-9. 3ª Turma, Relatora: Juíza Maria de Lourdes Leiria. 26 nov. 2002).

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INSTALAÇÃO DE CÂMERA DE VÍDEO EM BANHEIRO. A instalação de câmeras de vigilância em banheiros e vestiários de empregados configura invasão de

privacidade e intimidade a ensejar o pagamento de reparação por danos morais. In casu, muito embora não tenha sido comprovado que a instalação das câmeras foi determinada pela empregadora, não há como eximi-la de sua responsabilidade, na medida em que é responsável pelo seu ambiente de trabalho, devendo zelar pela intimidade e privacidade de seus trabalhadores e pela inocorrência de ilícitos dentro de suas dependências. Nesse contexto, não há como afastar a responsabilidade civil da reclamada. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1793-64.2016.5.12.0030, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 25/10/2019).

Os julgados demonstram que não há vedação ao monitoramento do empregado, desde que observado algumas diretrizes básicas, como finalidade específica, respeito a intimidade do empregado e ciência prévia do monitoramento, de modo que o argumento meio-fim está subjacente ao fundamento decisório destes Acórdãos.

Outro exemplo no âmbito do Direito do Trabalho que associa produtividade e inovação ao argumento meio-fim é a estipulação de prêmios para que o empregado sugira boas práticas aumento da produtividade.

Portanto, a utilização do argumento meio-fim pode ser útil quando se define, a priori, os objetivos ou metas a atingir e a partir deles, se buscam os meios a alcança-los. No Direito do Trabalho, a inovação tecnológica tem sido usada não só como ferramenta de incremento da produção, mas também como ferramenta que modifica as relações de trabalho entre empregado e empregador, como por exemplo, meios e ferramentas de controle da atividade do empregado. O Direito Premial Trabalhista também se vale do argumento meio-fim para promover o aumento da produtividade, via estipulação de estímulos financeiros aos empregados.

20 O ARGUMENTO DO DESPERDÍCIO

O argumento do desperdício diz respeito consiste em que uma vez iniciada uma obra, ação ou atividade, devem se aceitar os sacrifícios para prosseguir na mesma direção (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 317). No senso comum seria dizer “é melhor consertar do que comprar um novo”, ou “o filme tá ruim, mas melhor ficar no cinema até terminar, afinal o ingresso está pago”, “estou com vontade de urinar, mas não vou, porque se sair agora, perco de vez o lugar privilegiado em frente ao show a 50 metros do palco”, “não gosto do curso de biologia, mas como já fiz mais de 80% do curso, melhor terminar e não abandoná-lo antes de fazer outro curso que gosto”.

O argumento do desperdício pode ser usado em muitas áreas do saber, uma delas é o humor. Citamos como exemplo, a revista satírica *Mad*, que em janeiro de 2010 fez um humor crítico em relação à realização das Olimpíadas no Rio Janeiro, que viriam a se realizar no ano de 2016.

Argumentou-se no sentido de passar a ideia que a cidade era muito violenta e inadequada para a prática desportiva. Utilizou-se o argumento retórico da ironia, para citar novas modalidades olímpicas, que remetiam à violência na cidade do Rio de Janeiro, e dentro do argumento da ironia, se utilizou do argumento do desperdício para se referir à modalidade “tiro ao alvo com turistas”, como se vê da transcrição da figura abaixo:

Figura 2: Olimpíadas de 2016 no RJ.



Fonte: Olimpíadas de 2016 no RJ (Mad nº 22, jan. 2010, p. 12 *apud* Revista do Programa de Pós-Graduação em Letras da Universidade de Passo Fundo - v. 8 - n. 2 - p. 50 - jul./dez. 2012).

Transcrição

Olimpíadas de 2016 no RJ

As novas modalidades

1. Salto com vara para travestis: categoria livre, na qual a única exigência é andar de salto alto!.
2. Revezamento de crack: Brasil é um forte candidato e nem precisa saber jogar futebol!.
3. 200 metros no porta-malas: quem gritar, perde.
4. 100 m com barreiras policiais: prova cancelada por falta de atletas!
5. Tiro ao alvo com turistas: e se forem atingidos, já fica aptos para as paraolimpíadas.
6. Sequestro relâmpago: o país que realizar mais sequestros em uma hora!
7. Tênis: o jogo mais roubado!
8. Boxe: Brasil também é um forte candidato porque ganha todos os assaltos!.

Lembrado que para pegar o outro, qualquer brasileiro consegue ser o mais rápido do mundo!

A modalidade “tiro ao alvo com turistas” se vale do argumento do desperdício, pois as paraolimpíadas se seguem às olimpíadas e se o turista veio assistir ao evento das Olimpíadas, for alvejado por tiros e não morrer, pode ficar com alguma sequela que resulte em uma necessidade especial, requisito para participar das Paraolimpíadas.

Logo, segundo a regra sugerida estaria automaticamente classificado para essa competição. Trata-se da utilização do argumento do desperdício, visto que já que se encontra na cidade como turista, porque não aproveitar a necessidade especial recentemente adquirida com a vinda para as Olimpíadas e participar das Paraolimpíadas como competidor?

Assim explica Carmelino:

A modalidade “5. Tiro ao alvo com turistas. E se forem atingidos, eles já ficam aptos para as paraolimpíadas”, por exemplo, ilustra o que comentamos. Nesse caso, de forma ácida e incisiva, os oradores se valem do argumento do desperdício como forma de registrar o cúmulo da brutalidade e de mostrar de que maneira o brasileiro consegue tirar vantagem da desgraça, tendo em vista que, se o pior acontecer (“e se forem atingidos”, os turistas), há uma oportunidade que não se deve perder, um meio do qual é preciso servir-se (“eles ficam para as paraolimpíadas”) (Carmelino, 2012, p. 51).

O argumento do desperdício pode ser utilizado para valorizar coisas que não foram um sucesso absoluto, mas que tiveram algum mérito a ser destacado, como por exemplo, um livro publicado que vendeu poucas unidades, uma aprovação no vestibular, embora para um curso não desejado, realizar 90% de uma trilha de bicicleta que se esforçou para cumprir. O que se pondera nessas situações é que se deve ter uma concepção otimista das coisas e não devem ser desconsiderados (desperdiçados) todos os sacrifícios feitos para alcançá-los.

No âmbito do Direito do Trabalho tal tipo de argumentação é usada nas ações julgadas pelo TST que tratam de anulação de autos de infração para cumprir a cota de deficientes. Firmou-se na jurisprudência do TST o entendimento de que o percentual legal mínimo exigível não pode ser objeto de exigência se a empresa envidou todos os esforços possíveis no sentido de disponibilizar as vagas e contratar pessoas portadoras de deficiência. Nessa linha, o julgado abaixo transcrito:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA AUTORA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO - CRITÉRIO PARA CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91 - DIVULGAÇÃO EM JORNAL E REALIZAÇÃO DE PARCERIA - OFERECIMENTO DE VAGAS - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA 1. É possível depreender do acórdão regional a mobilização da Autora com o intuito de contratar trabalhadores na forma exigida pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91. Ficou registrado que foram divulgados anúncios em jornais de grande circulação e foi realizada parceria com a APAE para a inclusão profissional dos portadores de deficiência intelectual, evidenciando o esforço para atingir a quota legal, mas sem sucesso. 2. Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados. Julgados. 3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão-só percentual de contratação de empregados com deficiência. Recurso de Revista conhecido e provido (RR-10894-51.2018.5.15.0005, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 25/11/2022).

O argumento do desperdício no acórdão transcrito está vinculado a não desprezar o esforço da empresa em contratar deficientes e ainda assim não lograr êxito em cumprir o disposto na Lei. Não seria justo ser condenado por infração da norma que logrou esforços em observar e só não o fez, em razão de impossibilidade no mundo dos fatos.

Outra hipótese de aplicação do argumento do desperdício no Direito do Trabalho é a interpretação extensiva do inciso I da Súmula 372 do TST, que previa a incorporação definitiva ao salário da Gratificação de Função ao funcionário que a exerceu por mais de 10 anos. Embora tal Súmula tenha perdido a eficácia diante da nova redação do § 2º do art. 468 da CLT dada pela Lei 13.467/2017, há algumas decisões envolvendo situações pretéritas à edição desse diploma normativo, que envolviam situações em que o empregador, verificando que se aproximava o termo final para incorporação da gratificação, mas antes de completar 10 anos, dispensava o empregado da função comissionada, com o intuito de se desvencilhar da obrigação legal.

Nesse caso, a jurisprudência trabalhista firmou o entendimento de que a dispensa é obstativa do direito à incorporação de gratificação e o consequente direito à incorporação é devido. Nessa linha, os precedentes abaixo transcritos:

RECURSO DE REVISTA. INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. IMPLEMENTO DO DECÊNIO POUCOS MESES APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. 1. A Lei nº 13.467/17 incluiu, no §2º do art. 468 da CLT, disposição diametralmente oposta ao teor da Súmula 372 do TST, a qual estabelecia a percepção de funções/gratificações por 10 anos como requisito para a incorporação dos valores ao salário do empregado. 2. No caso, quando do início da vigência da lei 13.467/17, o autor já contava com 9 anos e 8 meses de exercício contínuo de função comissionada, sendo certo que, à época, a parcela já se havia estabilizado como integrante de sua remuneração. 3. Neste contexto, não se mostra razoável e proporcional à luz dos princípios da irredutibilidade salarial, da boa-fé, da proteção da confiança e da estabilidade financeira, a não incorporação da função, quando recebida quase 98% do período-condição estabelecido e do entendimento consagrado pela Súmula 372 desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST-RR-331-07.2021.5.21.0011, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 27/10/2023).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDA POR 9 ANOS, 11 MESES E 11 DIAS. REVERSÃO DA FUNÇÃO DE CONFIANÇA DE MODO OBSTATIVO. SÚMULA 372, I, DO TST. PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE ECONÔMICA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Caso em que o Tribunal Regional concluiu que a reversão da Reclamante da função de confiança -- faltando apenas 19 dias para completar dez anos de recebimento de gratificação de função --, com a consequente supressão da gratificação respectiva, revelou-se obstativa para implementação da condição temporal para a incorporação da parcela ao salário, fixada em dez anos ou mais, nos termos do item I da Súmula 372 do TST. A decisão regional encontra-se em perfeita consonância com o entendimento desta Corte Superior, nos termos da Súmula 333/TST e do artigo 896, § 7º, da CLT. Não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação (AIRR-0000132-24.2019.5.05.0003, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 12/05/2023).

Na medida em que se reconhece que não deve desperdiçar pouco tempo que resta para obtenção do direito, em detrimento do cumprimento da maior parte dele, o argumento do desperdício está subjacente à discussão acerca da dispensa obstativa da função.

O argumento do desperdício pode ser utilizado em diversas situações nas quais deve se valorizar o esforço realizado, ainda que não alcançado o sucesso pretendido. Isso ocorre quando uma determinada empresa envia todos os esforços possíveis para contratar uma pessoa com deficiência, mas não consegue, não pode ser penalizada, pois isso desconsideraria todo o esforço da empresa para tanto.

Situação similar ocorre quando o direito prestes a ser adquirido é obstaculizado por uma ação do empregador, a exemplo da interpretação do TST acerca da Súmula 372 do TST que considera inválida a dispensa de função do empregado prestes a ter incorporada a função. Patente o argumento do desperdício na trilha desse entendimento, pois não se pode desprezar o cumprimento quase integral do requisito, que somente não o foi por ação a que não deu causa.

21 O ARGUMENTO DA DIREÇÃO

O argumento da direção consiste em adotar procedimentos em etapas, quando há dificuldades de alcançar a meta diretamente. O argumento da direção pode levar a divisão do problema em etapas, algumas que não sejam a primeira vistam desagradáveis, mas vista como etapas solidárias e necessárias para imprimir a direção necessária (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 325).

Quem se opõe a argumentos em etapas deve verificar se o prosseguimento em uma determinada direção não é uma manobra dilatória, inútil ou protelatória, tomada com a finalidade única de dificultar a passagem a uma etapa posterior. O argumento da direção também tem correlação com direções e linhas de direção a adotar, com o fito de definir a linha de entendimento mais adequada para atingir determinado fim.

Nessa linha de entendimento, quando se fala de Inteligência Emocional, Mayer (2004, p. 4) aponta que são 4 as etapas para alcançar essa finalidade: 1. Percepção e identificação emocional; 2. Facilitação emocional; 3. Compreensão da emoção e, 4. Regulação das emoções:

O modelo de quatro ramos da inteligência emocional descreve quatro áreas de capacidades ou habilidades que descrevem coletivamente muitas das áreas da inteligência emocional (Mayer & Salovey, 1997). Mais especificamente, esse modelo define inteligência emocional como envolvendo as habilidades de: • perceber com precisão as emoções em si mesmo e nos outros • usar as emoções para facilitar o pensamento • entender os significados emocionais e • gerenciar emoções⁷ (Mayer, 2004, p. 4).

A percepção emocional objetiva identificar a emoção do interlocutor, seja por meios verbais ou não verbais. Essa capacidade inicial de perceber e identificar emoções são o ponto de partida para compreensão das emoções. Uma vez identificadas as emoções, a próxima etapa no caminho para alcançar dirigir o pensamento a partir das emoções percebidas, como, por exemplo, dirigir as ações para agir positivamente e a direcionar o pensamento para o que de fato importa.

⁷ Do original: “*The four-branch model of emotional intelligence describes four areas of capacities or skills that collectively describe many of areas of emotional intelligence (Mayer & Salovey, 1997). More specifically, this model defines emotional intelligence as involving the abilities to: • accurately perceive emotions in oneself and others • use emotions to facilitate thinking • understand emotional meanings, and • manage emotions*”.

A compreensão das emoções importa em saber usá-las adequadamente nas circunstâncias, uma vez que cada emoção traduz um conjunto de ações possíveis para esta emoção. Se há raiva, a ação necessária é buscar a emoção oposta, como a conciliação, a paz e reduzir o revanchismo. Se há alegria, deve-se buscar expandir seus efeitos. Se há vingança, deve buscar a pacificação e o perdão. Se há angústia e tristeza, deve-se buscar entender suas causas, para ao menos buscar minorá-las, se não for possível debelá-las.

Entender e compreender as emoções não basta. É preciso gerenciá-las, não só as nossas como as das outras pessoas, de modo a tirar delas proveito pessoal, social e profissional. Buscar a melhor forma de alcançar esse intento é objeto de estudo da inteligência emocional.

Como se vê da argumentação acima, a Inteligência Emocional é apontada como um alvo a alcançar delimitado por uma direção unidirecional, baseado em etapas que devem ser necessariamente alcançados para passar a fase seguinte. Uma argumentação que venha a refutar esta tese deve apresentar ou um caminho diverso ou não necessariamente unilateral, com etapas diversas, suprimidas ou acrescidas em relação à argumentação apresentada, contudo, será também baseada no argumento da direção.

No âmbito do Direito Empresarial e da gestão empresarial, a inteligência emocional vem largamente sendo usada nas corporações como ferramenta para regular as relações de trabalho entre empregado e emprego. Desse modo, o argumento da direção é plenamente cabível para regular as relações de trabalho no âmbito corporativo.

Segundo Xavier e Nunes (2023, p. 160), uma vez compreendendo o papel da IE, os Gestores saberão lidar com o estresse emocional e evitarão um clima de tensão decorrente de emoções desreguladas, saberão resolver impasses entre pessoas de gerações diferentes, de modo que os líderes saberão enxergar as pessoas como indivíduos com virtudes e defeitos e dessa forma estarão aptos para entendê-los e buscar o melhor deles em prol da corporação:

Os profissionais precisam compreender o papel da IE, devido aos problemas que a sociedade enfrenta como o estresse emocional que geram muitos resultados negativos para a vida da pessoa e para a empresa (FERREIRA, 2016). Aplicar conceitos da inteligência emocional nas relações profissionais faz com que haja um aumento da satisfação e da eficiência no desenvolvimento do trabalho (GUEBUR et al., 2007). Aplicando a IE, o gestor consegue resolver os impasses dentro da organização, acalmar os ânimos conforme for o caso, para não gerar um clima de tensão, e isto geralmente ocorre porque as pessoas possuem diferentes maturidades e são de gerações diferentes (FERREIRA, 2016). Para controlar e manter um equilíbrio das emoções no ambiente corporativo, a atuação dos gestores é fundamental, pois os colaboradores são fundamentais para que a organização produza seus produtos, sendo assim, os gestores precisam ter as habilidades

necessárias para conviver e lidar com todas as emoções (FERREIRA, 2016). Com o aperfeiçoamento da liderança, ao mesmo tempo, ocorre um acréscimo da IE para ser um líder mais humano, que enxerga a pessoa de forma diferente e não apenas como um colaborador da organização, mas como um indivíduo que possui muitas virtudes e defeitos. Desse modo, o gestor consegue entender melhor seus colaboradores, e aonde estão suas motivações, receios e frustrações (GOLEMAN, 2007) (Xávier; Nunes, 2023, p. 160).

Como se percebe, o argumento da direção pode ser utilizado para justificar a utilização da Inteligência Emocional como ferramenta de gestão empresarial, em especial para regular as relações de trabalho entre empregador e empregado no âmbito da empresa.

Embora não esteja previsto expressamente na legislação, a não adoção de um comportamento por parte de um líder pautado na inteligência emocional pode, inclusive, justificar o direito a Indenização por danos morais, consoante já decidiu o TST, no julgamento do RR - 204900-34.2008.5.09.0245, conforme se vê em trecho do voto condutor do Julgado:

[...] Os depoimentos colhidos não permitem dúvida de que Aurélio, irmão do proprietário da empresa e "chefe" da área de produção, adotava corriqueiramente comportamento agressivo em relação a seus subordinados, tendo chegado mesmo a chamar o Reclamante, perante seus pares, de "maconheiro". Evidente, portanto, o excesso do poder diretivo confiado ao empregador.

Em resposta aos questionamentos formulados em recurso, não há qualquer indício de que haveria um equilíbrio na conduta de Aurélio, em momentos elogiando o Reclamante e, em outros, expressando seu poder diretivo dentro de padrões mínimos de urbanidade. A prova aponta no sentido de que o preposto da empresa é o assediador tipicamente agressivo, que acredita que a produção exige uma postura de "feitor" e não de "líder de equipe". **Aliás, o depoimento prestado pela última testemunha permite vislumbrar, com clareza, que a cultura reinante na empresa é a de força e do assédio moral, ao invés da "inteligência emocional" característica das empresas mais comprometidas com sua função social.**

Enquanto essas empresas, sem descuidar de seu desenvolvimento econômico, cuidam de alcançar seus objetivos por meio de líderes mentores, treinadores, conselheiros, aliados e amigos, as empresas tradicionais vislumbram em suas estruturas organizacionais uma relação de comando onde o subordinado, por "não ter valor de mercado", enquadra-se como mera peça de reposição. Esta forma de administrar, entretanto, não pode mais ser aceita pelo Estado Democrático de Direito instaurado com a entrada em vigor da nova Carta Magna pátria. Assim, exige atuação exemplar por parte do Estado, a fim de coibir excessos como o comprovado na situação presente.

Demonstrado, na hipótese, que o Reclamante foi vítima de injustificadas agressões verbais proferidas pelo sócio da Reclamada, que essa era uma conduta padrão de Aurélio em relação de seus subordinados e que na empresa havia uma cultura destinada a obter maior produtividade não a partir de atos de gestão, mas em razão de assédio moral. Trata-se de ilícito que justifica a condenação (RR-204900-34.2008.5.09.0245, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 13/05/2011 - grifamos).

O trecho destacado chega a mencionar que a inteligência emocional é um valor ditado pela Constituição Federal, vale dizer, uma direção obrigatória a ser tomada pelo empregador, e este valor deve nortear a conduta do líder para com o liderado.

O argumento da direção serve também para justificar escolhas por caminhos. Tomemos por exemplo a discussão acerca do modelo econômico e suas consequências para o desenvolvimento econômico de um país. Entre àqueles que defendem uma economia totalmente controlada pela iniciativa privada e aqueles que defendem uma economia planejada e controlada pelo Estado, estarão também aqueles que defenderão uma solução intermediária, com economia privada, mas com ramos estratégicos da controlados por empresas estatais e sociedades de economia. Cabe a cada defensor de sua tese apresentar argumentos em defesa da direção que postula e contrários à direção que refuta.

A definição dos critérios de remuneração dos empregados é um exemplo em que podem existir direções diferentes a tomar, cabendo ao empregador tomar a mais adequada para atingir seus fins. Cardoso (2014, p. 18) menciona quatro opções distintas para um sistema de remuneração: 1) Remuneração baseadas na função ou competências; 2) Remuneração baseadas no desempenho ou antiguidade; 3) Remuneração de recompensas centralizado ou descentralizado; e 4) Remuneração igualitária ou hierárquica.

Na adoção da remuneração por função ou competências, a remuneração muda conforme a função, sendo mais elevado na medida em que exigir maior escolaridade, responsabilidade e competências. A remuneração baseada no desempenho ou antiguidade visa premiar o empregado mais produto e mais leal à empresa. A estipulação de um sistema de recompensas deve observar o princípio da isonomia a todos que se encontrem na mesma situação, por exemplo, mediante estipulação de prêmios e bônus para aqueles empregados que alcançarem determinadas metas e objetivos empresariais. A remuneração igualitária ou hierárquica é normalmente estipulada mediante plano de cargos e salários, os quais são vinculativos para empregado e empregador.

Suponhamos que na empresa existam vendedores, repositores e caixa. Por certo que pode ser adotado um sistema de remuneração diferenciado para cada um, no qual sejam remunerados por comissão, repositores por salário fixo, e caixa, por salário mais gratificação, mas também poderia ser adotado salário inicial igual para todos, com nível de escalonamento a depender de critérios relacionados à produtividade e frequência. Em todas essas situações, a direção a tomar vai depender da argumentação mais convincente para convencer o dono do negócio a decidir entre aquela mais lucrativa e de menor custo para ele.

O argumento da direção, contudo, não se limita a definir etapas ou direções ou refutar essas etapas ou a direção a tomar. Também pode estar relacionado a própria etapa da direção,

versando sobre a necessidade de maior ou menor extensão ou até mesmo sua supressão. Considerando que o processo trabalhista uma direção unidirecional, dirigida a um fim, qual a solução definitiva do processo e que vigora no Processo do Trabalho o princípio da celeridade processual, por óbvio que cada uma de suas etapas deve ser mais breve possível. E isso não é apenas o objetivo do processo trabalhista.

No processo civil, no qual se processam demandas de natureza cível, família e empresarial, também se busca a celeridade do provimento jurisdicional, o que permite aplicar o argumento da compatibilidade para que se busque alcançar a máxima efetividade do provimento jurisdicional através do argumento da direção, mediante inúmeros dispositivos legais voltados para esse fim.

Nessa toada, como normalmente a fase probatória a mais relevante para decisão e também a mais demorada, esta pode se alongar demasiadamente sem relevante razão de direito. Por isso que o Estatuto Processual Civil dá ao Juiz o poder de indeferir diligências inúteis ou protelatórias (parágrafo único do art. 370 do CPC), de julgar o processo antecipadamente quando o réu for revel e não houver necessidade de produção de prova oral (art. 355 do CPC), decidir de plano o processo, sem instrução probatória, em caso de extinção do Processo sem resolução do mérito ou acolhimento da decadência ou prescrição (art. 354 do CPC), indeferir a petição inicial, sem que sequer o réu tenha sido citado (art. 330 do CPC), julgar antecipadamente o mérito de alguns pedidos (art. 356 do CPC), indeferir Perícia, nas hipóteses previstas em Lei (§ 1º do art. 464 do CPC), indeferir pretensões meramente postulatórias (inciso III do art. 139, do CPC), dentre outras. Todas essas previsões legais são compatíveis com o processo do trabalho, pois objetiva dar ao Processo a celeridade processual, um dos princípios do processo trabalhista (art. 769 da CLT). Estas disposições legais visam manter as etapas processuais em períodos de tempo razoável, evitando lentidão e demora na resolução da lide.

Dentro desse contexto, é possível identificar algumas linhas de adoção do argumento da direção: a) na consecução de políticas de recursos humanos empresariais, como ações de Inteligência emocional, hipótese em que definir as diversas fases de sua implementação se correlaciona com o argumento da direção; b) quando existem alternativas igualmente válidas para decisão, importando em um processo de escolha, tais como qual a política de remuneração do empregado mais adequada para a Companhia; c) quando existe uma direção legal previamente adotada, com etapas pré-definidas, a exemplo do Processo trabalhista ou qualquer outro Processo de qualquer natureza (confecção e realização de sistema de

informática, definição de uma linha de produção, estratégia empresarial etc.), em que o argumento da direção atua dentro de suas respectivas fases e no somatório das respectivas fases com vistas ao fim colimado e ao seu cumprimento dentro da máxima celeridade, eficiência e efetividade.

22 O ARGUMENTO DA SUPERAÇÃO

O argumento da superação é aquele que identifica que é possível não apenas atingir um alvo, um objetivo, mas buscar a partir dele, superá-lo e evoluir em relação àquele marco inicialmente estabelecido, e passar, a partir da evolução, estabelecer novos alvos de superação. Nessa linha argumentam Perelman e Olbrechts-Tyteca:

O que vale não é realizar certo objetivo, alcançar certa etapa, mas continuar, superar, transcender, no sentido indicado por dois ou vários pontos de referência. O importante não é um objetivo bem definido: cada situação serve, ao contrário, de ponto de referência e de trampolim, que permitem prosseguir indefinidamente numa certa direção.

Essa forma de raciocínio não é somente utilizada para promover certa conduta, mas também, sobretudo em obras filosóficas, para definir certas noções “depuradas” partindo-se de concepções de senso comum que são apresentadas como ponto de partida (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 328).

O exemplo mais corriqueiro de superação é a do atleta profissional, cuja busca incessante é por superar os limites do corpo o máximo de desempenho e uma vez atingidos índices anteriormente considerados como ideais, envidar esforços para novamente superá-los, em uma busca incessante em prol da superação. Mas essa conduta não se limita ao atleta profissional. A melhoria contínua e o aperfeiçoamento profissional fazem parte, por exemplo, da atividade do profissional do direito, que para se manter no mercado de trabalho precisa balizar sua conduta para realizar seu trabalho de forma mais rápida, eficiente e com produtividade crescente, sempre buscando superar limites.

A superação é frequentemente usada nos Tribunais, situando-a como argumento de hierarquia superior. Quando se fala, por exemplo, na “superação de precedentes”, se diz quer dizer a jurisprudência anterior se tornou antiga, vetusta e desgarrada da realidade social. Esse é o entendimento de Marinoni:

Um precedente deve ser revogado quando não mais corresponde aos padrões de congruência social e consistência sistêmica. A congruência social deixa de existir quando o precedente passa a negar proposições morais, políticas e de experiência. As proposições morais devem ser aspiradas pela sociedade como um todo e determinam uma conduta como certa ou errada a partir do consenso moral geral da sociedade. As proposições políticas definem uma situação como boa ou má diante do bem-estar geral, visando a uma situação boa para a generalidade da sociedade. As proposições de experiência, por sua vez, não precisam ter base na generalidade da sociedade, pois podem tratar de assuntos técnicos, fundamentando-se em pareceres e opiniões de especialistas (Marinoni, 2010, p. 390-391).

Com efeito, para superar um entendimento consolidado, se deve ir além para mostrar que este entendimento é equivocado, como por exemplo, demonstrar que o entendimento feriu um valor de natureza constitucional ou fere consensos firmados para a maioria da Sociedade. Vale dizer, o argumento da superação é necessário para superar um determinado entendimento jurisprudencial consolidado, o que demanda utilização de valores mais elevados do que àqueles que justificaram o entendimento anterior.

Exemplo de superação da jurisprudência do TST, consolidada há anos, foi a decisão do STF prolatada na ADPF nº 324, que declarou constitucional e válida a terceirização de atividade-fim, entendimento sumulado e consolidado há anos pelo TST em sentido contrário, por intermédio da Súmula 331 do TST. A superação do entendimento foi objeto de intenso debate no STF, com participação de diversos *amicus curiae*, prevalecendo o entendimento pelo afastamento do entendimento consolidado do TST.

Em trecho do voto condutor do Acórdão, o relator, Ministro Luís Roberto Barroso, destacou que a terceirização é atividade lícita e não há espaço legal para a distinção jurídica entre atividade-fim e atividade-meio:

80. A jurisprudência colacionada pela requerente dá conta, ademais, de que a interpretação conferida pela Justiça do Trabalho a seus precedentes em matéria de terceirização – em especial à Súmula 331 do TST – não foi capaz de criar uma situação de segurança jurídica acerca das hipóteses em que a terceirização é lícita. De fato, as decisões em questão, tomadas a partir de interpretações de conceitos jurídicos indeterminados como “atividade-fim”, “atividade-meio” e “atividades essenciais” ao negócio, têm ensejado decisões surpreendentes, acerca da incidência dessas categorias, e conflitantes com outras decisões proferidas em casos semelhantes, disso resultando um tratamento anti-isonômico entre jurisdicionados em situação idêntica. Tal estado de coisas indica que a Súmula 331 do TST, como síntese da jurisprudência trabalhista na matéria, não tem desempenhado as funções essenciais atribuídas aos precedentes judiciais, que consistem justamente em promover a segurança jurídica, o tratamento isonômico entre os jurisdicionados e em reduzir a litigiosidade. Trata-se, portanto, de hipótese clássica justificadora da superação de precedente, de acordo com a doutrina sobre o tema.

81. Ante o exposto, reconheço que o entendimento emergente do conjunto de decisões da Justiça do Trabalho questionado por meio desta ação viola os preceitos fundamentais da legalidade, da livre iniciativa, da livre concorrência, bem como a segurança jurídica. Concluo, por conseguinte, que a terceirização de partes da cadeia produtiva de uma empresa é possível, quer se trate de atividade-meio, quer se trate de atividade essencial para o negócio ou de atividade-fim (STF, ADPF 324, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Relator: Ministro Luís Roberto Barroso, maioria, j. 30/08/2018).

Como se percebe dos fundamentos do Acórdão, a superação da jurisprudência exige um esforço argumentativo para demonstrar que o marco jurisprudencial anterior está fundamentado em premissas equivocadas ou em valores de inferior hierarquia.

O argumento da superação se comunica com o argumento da direção, quando se idealiza o inacessível e a superação se transforma em uma direção voltada para superação de etapas que tornam o avanço em direção a uma finalidade cada vez mais próxima da idealização. Este tipo de argumento é muito utilizado na religião para justificar a conduta de fiéis, como por exemplo, através da chamada santificação, uma idealização que, segundo os Cristãos, deve ser perseguida nas diversas etapas da vida, como leciona Uchoa:

Uma pessoa santificada torna-se semelhante a Deus; “não que seja infinita como Deus (ele não conhece tudo, nem tem todo poder e sabedoria como Deus), mas é semelhante a Deus em sua natureza...”.
Pensa-se muitas vezes que conseguir uma vida santificada é difícil, mas quando a pessoa nasce de novo, tem como guia o Espírito de Deus, que a ajuda a ter uma vida santificada. A vontade de Deus é a santificação: “Sede santos, como eu o Senhor sou santo (1Pe 1:16). Não esquecendo que: a vida vitoriosa tem os seus altos e baixos da depressão da vida carnal. Há um planalto do viver cristão elevado e santo “[nosso pedido hoje deve ser:] Senhor, eleva-me e permite-me estar de pé, pela fé, mas alturas celestiais” (Uchoa, 2015, p. 75).

Embora a argumentação aponte para uma condição impossível: ser semelhante a Deus, ela apresenta isso como um objetivo a ser seguido, já que reflete a vontade de Deus, vale dizer, imputa à vida terrena um constante ato de superação, pois a vida é apresentada como uma sequência de altos e baixos, ao passo que o almejado viver cristão é um constante planalto.

No Direito Ambiental do Trabalho, esse mesmo tipo de argumento é válido quando se trata de segurança e saúde do trabalho, de modo que todos devem ser envidados esforços do empregador no sentido de tornar o ambiente de trabalho seguro sendo um dos meios para alcançar esse intento são instituir uma cultura organizacional de segurança do trabalho no local de trabalho, conforme aponta Campos e Dias:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2004) define cultura de segurança de um país: é o respeito ao direito à segurança no ambiente de trabalho, devendo os governantes, os empregadores e os trabalhadores participarem ativamente na defesa deste direito e o princípio da prevenção deve ser acordado como mais alta prioridade. A Cultura de Segurança, segundo Health and Safety Commission (HSC) apud REASON, 194 (2006): “A cultura de segurança de uma organização é o produto dos valores, atitudes, percepção, competências e padrão de comportamento de indivíduos e grupos que determinam o comprometimento, o estilo e a proficiência do gerenciamento da segurança do trabalho da organização. Organizações com culturas de segurança positivas são caracterizadas pela comunicação fundada na confiança mútua, pela percepção compartilhada da importância da segurança e pela confiança na eficácia das medidas preventivas”. Destaca-se dessa definição a importância da comunicação para uma cultura de segurança positiva, além da confiança dos empregados nas medidas preventivas adotadas. É importante salientar, da definição acima, que o sucesso do gerenciamento da segurança do trabalho é determinado pelas percepções, valores, competência e padrão de comportamento dos indivíduos e grupos da organização (Campos; Dias, 2012, p. 597-598).

Na medida em que toda a Companhia está comprometida com a segurança do trabalho, isso gerará nos empregados confiança e colaboração para as ações de segurança. Desse modo, alcançar o máximo de segurança no trabalho na organização para alcançar a situação mais próxima da ideal, que seria um ambiente de trabalho seguro e livre de doenças e acidentes do trabalho. Importante distinguir argumentação pela superação de outras figuras argumentativas. A hipérbole, maneira de se exprimir de modo exagerado, que pode fornecer um limite extremo, inalcançável, atraindo o auditório para sua argumentação, para que depois retroceda. Se assemelha com a superação, porém com ela não se confunde, pois a superação tem um marco definido factível, humanamente passível de superar (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 328).

Quando se diz: “em se tratando de avanços tecnológicos no sistema PJe-JT o céu é o limite”, se trata de hipérbole, pois diz expressamente que não há limites para avanços tecnológicos, porém os limites são impostos naturalmente pelas próprias circunstâncias, a exemplo das limitações orçamentárias. Apesar do exagero, se busca um argumento retórico para buscar obter o máximo avanços tecnológicos para o sistema PJe-JT. Entretanto, quando se diz: “implementar a Inteligência Artificial no sistema PJe-JT é um desafio a ser enfrentado nos próximos anos” estamos diante do argumento da superação, em que há um marco claramente definido que se busca superar.

Outra expressão argumentativa que pode ser confundida com a superação é a “lítotes”, tipo de argumentação que se apoia em um limite inferior ao que se pretende buscar, para alcançar àquele limite. Quando se diz: “o sistema PJe-JT é muito bom, embora falte um módulo de Inteligência Artificial”. A expressão inicial abaixo do desejado serve de escada para defender o objetivo almejado (implementar um módulo de inteligência artificial). Já a superação pode ser verificada na expressão: “implementar um módulo de inteligência é o próximo passo na evolução do sistema PJe-JT”, donde se extraí claramente uma superação de marco claramente definido.

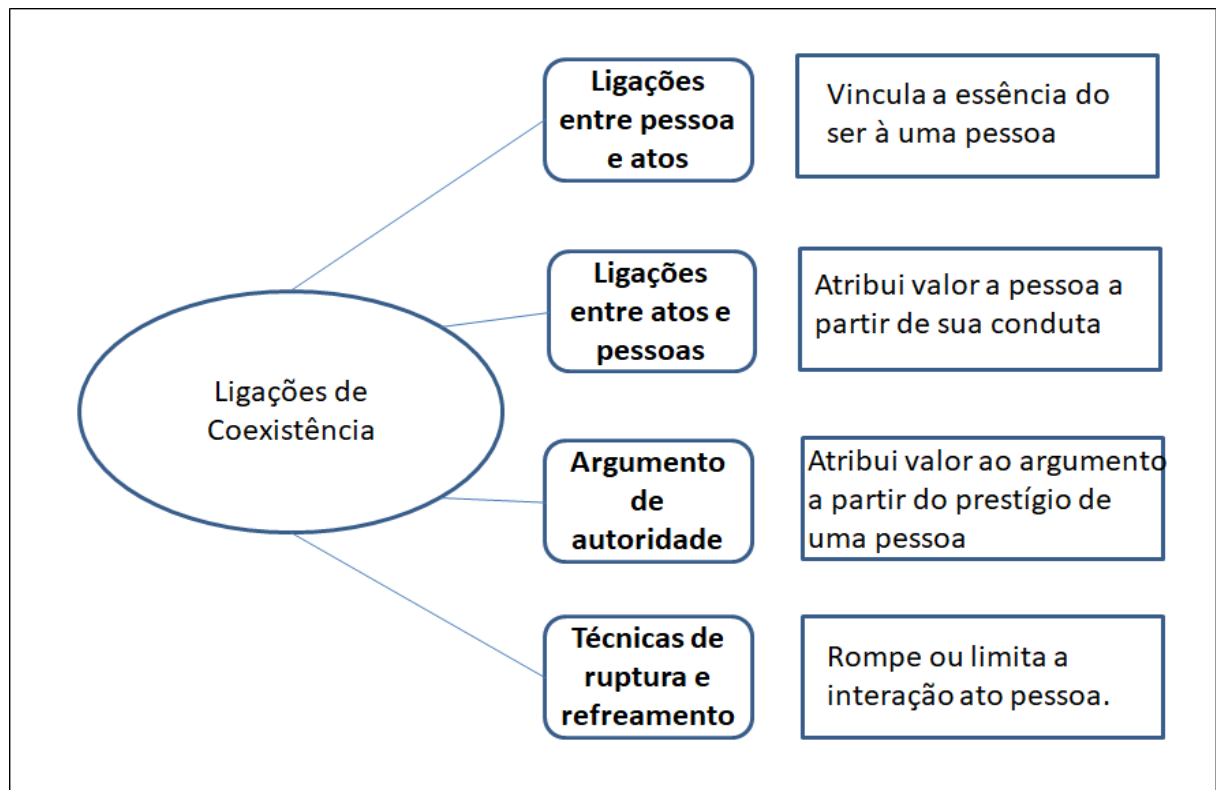
O argumento da superação em qualquer ramo do Direito se impõe quando há a necessidade de litigar contra jurisprudência firmada em sentido contrário, o que não é uma tarefa fácil, pois visa afastar pensamentos consolidados no tempo. A defesa de pontos de vista em situações que algo próximo da perfeição é desejado, assim como um ambiente de trabalho seguro e o combate à pobreza e a marginalização social também são situações em que o

argumento da superação pode ser utilizado, na medida em que servem de norte para desencadear ações para que a situação idealizada seja ao menos buscada.

23 AS LIGAÇÕES DE COEXISTÊNCIA

As ligações de coexistência podem ser divididas em três grupos: a) a pessoa e seus atos: vinculam a essência do ser humano a uma pessoa; b) ligação entre ato e pessoa: busca atribuir valor a determinada pessoa a partir de sua conduta; c) argumento de autoridade: se vale do prestígio de uma pessoa, grupo ou entidade em favor de uma tese; b) técnicas de ruptura e refreamento: objetiva romper e limitar a interação ato-pessoa. Estas ligações podem ser representadas no gráfico abaixo:

Figura 3: Representação gráfica das ligações de coexistência.



Fonte: produção do signatário.

Vejamos, forma individualizada, os diversos tipos de ligações de coexistência.

23.1 A pessoa e seus atos

A ligação da pessoa com os atos vincula a essência do ser humano, suas características a uma determinada pessoa (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 333). As características da pessoa pressupõem certa estabilidade, que podem servir como elemento argumentativo para determinado propósito.

O existencialismo é uma forma de argumentação que associa uma pessoa a seus atos, pois busca através de parâmetros objetivos, identificar e compreender seu papel no mundo, realizando uma verdadeira radiografia psicológica do sujeito, segundo aponta Schneider:

O existencialista demonstra em suas biografias como trabalhar com o fenômeno psicológico em seus diferentes componentes e níveis – sociais, culturais, psicológicos – dos quais emerge o sujeito concreto, em carne e osso, com o seu desejo de ser, com os conflitos que lhe são decorrentes, às voltas com sua eleição original. Realiza, portanto, o que poderíamos chamar metaforicamente de uma radiografia psicológica do sujeito, na medida em que deixa translúcidas as raízes de sua problemática psicológica, a localização das contradições de seu ser, definidas a partir do resgate de seu projeto de ser originado de seu movimento no conjunto de suas relações, ou seja, de seu movimento no mundo (Schneider, 2006, p. 109).

Essa abordagem existencialista, que analisa a pessoa a partir dos seus atos é tratada por Carvalho (2010, p. 200) que associa o político Tancredo Neves a um conjunto de características que ele denomina de “estilo mineiro de fazer política”, situando-o ao lado de grandes nomes da política mineira:

Tem sido repetido ad nauseam que Tancredo era, ao lado de Juscelino Kubitschek, José Maria Alckmin, Benedito Valadares e outros, um típico representante do estilo mineiro de fazer política. De acordo com este esteriótipo, o político mineiro seria esperto, habilidoso, astucioso, pragmático, mais amigo do poder do que de princípios. Tais características, sobretudo a malícia, a esperteza, a sabedoria prática, tem sido mesmo atribuídas não apenas aos políticos mineiros, mas aos mineiros em geral. Elas definiriam o jeito mineiro de ser. A esse jeito, mineiros e não mineiros, como elogio ou desfrute, tem chamado de mineiridade (Carvalho, 2010, p. 200).

A vinculação das características típicas do mineiro e do político mineiro foram associadas à Tancredo Neves para defini-lo como político. Trata-se de típica abordagem existencialista e que se vincula ao argumento pessoa e seus atos.

Nas ações de Indenização por danos morais e assédio moral/sexual, a análise das características de determinada pessoa, apontada com assediador é um exemplo de argumentação de ligação entre a pessoa e seus atos. Normalmente se busca apontar que as características intrínsecas daquela pessoa o põem no lugar de assediador. Exemplo nesse sentido pode ser verificado no julgamento do ROPS 0010939-68.2023.5.03.0149, no qual o

voto condutor do Relator aponta o Sr. Flávio era apontado como uma pessoa que exercia comunicação agressiva, fazia pressão psicológica, manipulador, narcisista, agressivo, grosso e mal-educado. Essas características pessoais caracterizaram o Sr. Flávio como assediador, gerando o direito à parte ofendida o direito a Indenização por danos morais, no importe de R\$ 15.000,00 (TRT-3ª Região, ROPS 0010939-68.2023.5.03.0149, órgão Julgador: 6ª Turma, Relator: José Murilo de Moraes, DEJT 13/12/2023).

Esse tipo de argumento (pessoa-atos) também é usado no Direito do Trabalho para definir se um determinado tipo de Doença, apontada como ocupacional, decorre da vinculação com o trabalho ou se trata de característica própria, pessoal, não relacionada ao trabalho. Isso ocorreu no julgamento do recurso ordinário 0011266-98.2018.5.03.0145, em que a autora da ação apontou doença do trabalho em virtude de rigor excessivo, entretanto, a perícia produzida nos autos apontou que a reclamante tem diversos transtornos de personalidades, os quais são de natureza pessoal e não associados ao trabalho, como podemos verificar de trecho do voto condutor do acórdão:

As atitudes e condutas marcadamente desarmônicas, envolvendo a periciada em várias áreas do funcionamento, como p. ex. na: afetividade, excitabilidade, controle de impulsos, modos de percepção e de pensamentos e estilo de relacionamento com os outros, são um dos sintomas mais sugestivos do quadro da periciada.

[...]

Observa-se no trecho elucidado acima, um padrão desarmônico de comportamento interpessoal, manifestado por ciúmes desproporcionais dos pais e amigos e namoros sem sentimentos afetuosos por parte da periciada. Manifestação esta que apareceu durante a sua infância/adolescência e ainda se propaga pela vida adulta. Tal padrão anormal de comportamento se apresenta como permanente e não é limitado a episódios específicos de doença mental.

[...]

A tendência a agir de modo imprevisível e impulsivo, sem consideração pelas consequências, está presente também. Nota-se, a título de ilustração e exemplo, que a periciada relata que no ano de 2015 trancou a sua faculdade e mudou-se de imediato para Uberlândia - MG, com o fito de morar com sua mãe, no entanto não se adaptou à referida cidade e regressou, ainda no mesmo ano, para Montes Claros - MG.

Acrescenta a Expert que (fls. 359/360 - grifos acrescentados):

A periciada refere em seu discurso que padece de um humor imprevisível e instável com tendências a acesso de cólera e incapacidade de controlar o comportamento impulsivo. Expõe ainda, em seu discurso, tendências a adotar comportamentos explosivos.

[...]

O Transtorno de Personalidade Borderline, se expõe amplamente com outros transtornos de personalidade, principalmente os do Claustro B (Antissocial, Narcisista e Histrionico). Este último se caracteriza pela busca de atenção, comportamento manipulador e emoções que mudam com rapidez, o Borderline se diferencia por auto-destrutividade e comportamentos impulsivos. No discurso da periciada, a mesma refere que o que gera situações de ciúmes nela são as ocasiões em que suas amigas dão mais atenção para outras amigas do que para ela. A autora quando questionada sobre seu humor ao longo do dia, refere que se irrita fácil e que sofre mudanças repentinas de humor, revelando-se assim um padrão de emoções que mudam com rapidez (TRT-3ª Região, ROPS 0011266-98.2018.5.03.0145, Órgão

julgador:4ª Turma, Relatora: Juíza Convocada Cristina Adelaide Custódio, DEJT 08/11/2019).

No julgamento se ressalta que a autora tem comportamento impulsivo e explosivo, com tendências a acesso de cólera, apontando inexistir nexo de causalidade entre esse quadro clínico e o trabalho exercido na reclamada, sendo utilizada a argumentação pessoa e seus atos, como fundamento da exclusão do nexo de causalidade.

O argumento da pessoa e seus atos podem ser úteis em argumentação relativas à dispensa por justa causa. Pode-se argumentar que pelas características próprias do empregado, ele jamais praticaria um ato de tamanha gravidade do qual estava sendo acusado. Nesse passo, um histórico de bom comportamento/boa conduta pode ser suficiente para afastar a justa causa ocorrida por um único ato. Isso ocorreu quando o TST, ao julgar o AIRR-122-35.2017.5.09.0133, negou seguimento ao Recurso de Revista na qual foi afastada a justa causa por embriaguez, com base em dois fundamentos: a) ofensa ao princípio da isonomia e, b) bom comportamento, como se depreende de trecho da ementa do julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - ART. 482, "F", DA CLT - ÚNICA OCORRÊNCIA - DESPROPORCIONALIDADE DA PENALIDADE APLICADA - AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. Nos termos do art. 482, "F", da CLT, o comparecimento de Empregado embriagado ao ambiente de serviço pode configurar, em tese, falta grave. Todavia, nem toda situação específica autoriza a aplicação imediata dessa penalidade máxima, sendo necessário o exame das circunstâncias e peculiaridades do caso concreto, para que se assegure a proporcionalidade entre a conduta praticada e apenas imposta, conforme precedentes desta Corte. 2. **No caso dos autos, o TRT não registrou qual era especificamente a função do Empregado, tampouco esclareceu se o estado de embriaguez em que se encontrava afetara suas atribuições, a atividade da Empresa ou, ainda, se colocara em risco as pessoas presentes no ambiente de trabalho. Por outro lado, com base na prova testemunhal apreciada em juízo, a Corte de origem assinalou que, ao longo de mais de 4 anos de prestação de serviço, o Obreiro jamais foi advertido ou suspenso por qualquer razão, inexistindo informação nos autos de qualquer ato que desabonasse sua conduta, de modo que a referida embriaguez consistiu em episódio único e isolado.** Acrescentou, ainda, que houve tratamento discriminatório em relação ao Obreiro, na medida em que, em outras ocasiões nas quais diferentes empregados da Reclamada foram identificados em estado de embriaguez, a Empregadora limitou-se a aplicar-lhes penas mais brandas [...] (AIRR-122-35.2017.5.09.0133, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 15/02/2019 - grifamos).

Com efeito, a decisão destacou que o ato de se apresentar embriagado em serviço foi um ato isolado ao longo de mais de quatro de contrato de trabalho. No caso, o argumento da pessoa e seus atos foi utilizado para associar o bom comportamento do empregado ao longo de mais de 4 anos e utilizar esse argumento para desconstituir a justa causa, ocorrida por uma única falta.

São diversas as situações em que o argumento pessoa e seus atos podem ser utilizados no âmbito do Direito do Trabalho. Os mais comuns são aqueles em que a característica de determinada pessoa é relevante para decisão, como por exemplo, situações em que envolvem requerimentos de indenização por danos morais, assédio moral e sexual, bem como situações em que se busca a reversão da justa causa.

23.2 Ligação entre o ato e a pessoa

A ligação entre o ato e uma pessoa busca atribuir determinado valor a uma pessoa a partir de sua conduta (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 339). Jesus se vale desse tipo de argumentação, ao utilizar uma parábola sobre as pessoas que ouvem a palavra, exaltando aqueles que ouvem a palavra de Deus e a fazem dar bons frutos, antes se valendo do argumento da comparação entre atos da pessoa e semeadura e colheita:

Jesus falou muitas coisas por parábolas, dizendo: O semeador saiu a semear.
Enquanto lançava a semente, parte dela caiu à beira do caminho, e as aves vieram e a comeram.
Parte dela caiu em terreno pedregoso, onde não havia muita terra, e logo brotou, porque a terra não era profunda.
Mas, quando saiu o sol, as plantas se queimaram e secaram, porque não tinham raiz.
Outra parte caiu no meio dos espinhos, que cresceram e sufocaram as plantas.
Outra ainda caiu em boa terra, deu boa colheita, a cem, sessenta e trinta por um.
Aquele que tem ouvidos para ouvir, ouça!
[...]
Portanto, ouçam o que significa a parábola do semeador:
Quando alguém ouve a mensagem do Reino e não a entende, o Maligno vem e arranca o que foi semeado em seu coração. Esse é o caso da semente que caiu à beira do caminho.
Quanto à semente que caiu em terreno pedregoso, esse é o caso daquele que ouve a palavra e logo a recebe com alegria.
Todavia, visto que não tem raiz em si mesmo, permanece pouco tempo. Quando surge alguma tribulação ou perseguição por causa da palavra, logo a abandona.
Quanto à semente que caiu no meio dos espinhos, esse é o caso daquele que ouve a palavra, mas a preocupação desta vida e o engano das riquezas a sufocam, tornando-a infrutífera.
E quanto à semente que caiu em boa terra, esse é o caso daquele que ouve a palavra e a entende, e dá uma colheita de cem, sessenta e trinta por um (Mateus 13: 3-9, 18-23).

Ao explicar o conteúdo da parábola, Jesus explica que aqueles que ouvem a palavra de Deus e a colocam em prática são semelhantes à semente que cai em boa terra e frutifica 30, 60, 100 vezes. É o típico argumento entre o ato e a pessoa, exaltando a conduta da pessoa que

ouve a palavra de Deus, a entende, não a abandona e a pratica, faz multiplicar seu conteúdo e efeitos entre as pessoas.

No Direito do Trabalho, esse tipo de argumentação foi utilizado no julgamento do Ag-AIRR - 735-56.2019.5.10.0004, no qual foi negado seguimento a um Recurso, no qual foi dito que o comportamento da recorrente não condizia com a conduta de um profissional de saúde enfermeira que trabalhava em um berçário, no qual a urbanidade e um ambiente harmonioso seria a conduta esperada de uma profissional de saúde trabalhando em um berçário, o que não era o caso da recorrente, conforme detalha a ementa do julgado:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. JUSTA CAUSA. A parte autora não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada, no tocante à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. No caso, está devidamente fundamentado o acórdão regional que, após o exame dos diversos documentos colacionados aos autos, concluiu que o réu se desincumbiu de seu ônus de provar o justo motivo para a demissão da autora. Ressaltou aquela c. Corte que "Os documentos juntados relatam o comportamento inadequado da reclamante em seu ambiente de trabalho, principalmente por se tratar de maternidade, onde se encontram recém nascidos e pais fragilizados que requerem profissionais habilitados e serenos para prática da boa enfermagem, uma vez que o bem jurídico ali defendido é a vida e a saúde de bebês que acabaram de nascer. Não há como justificar comportamentos grosseiros, imperitos e/ou negligenciados. **Do profissional da saúde espera-se uma conduta harmoniosa para com seus colegas (a motivar um ambiente de trabalho satisfatório) e aos usuários que aguardam atendimento qualificado, permeado de urbanidade.**". Constatou do acórdão de origem que referidos documentos são fidedignos e que não apresentam nenhuma mácula ou rasura, além de o empregador ter aplicado as penalidades de acordo com a gravidade de cada conduta, respeitando a imediatividade da ocorrência. Desse modo, não apresentou a autora argumentos aptos a desconstituir os fundamentos da decisão agravada, uma vez que não foi demonstrado, no caso dos autos, a alegada nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Agravo conhecido e desprovido. (Ag-AIRR-735-56.2019.5.10.0004, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/10/2022 - grifamos).

A argumentação parte do ato para a pessoa porque aponta, primeiro, quais os atos que se espera que um profissional de saúde que trabalhe em berçário, depois desqualifica a reclamante, que pelas suas ações não tem essa a atuação profissional esperada e legítima que se espera desse profissional no caso em questão, validando a justa causa aplicada.

Esse tipo de argumentação é utilizada, também, quando se busca um padrão médio de conduta – o chamado homem médio – para refutar ou defender determinada conduta, reputada por virtuosa, como retrata Tugendhat:

O homem virtuoso (o agente moral) é aquele que é capaz de agir por escolha súbita ou deliberada. A escolha súbita é determinada pela prática repetitiva; a escolha deliberada, por sua vez, constitui-se em agir conforme a reta razão, que, também, é apreendida pela repetitiva observação de como agem e deliberam os homens virtuosos³. No capítulo 2 do livro II da *Ética a Nicômaco*, Aristóteles diz que o homem, para tornar-se bom, virtuoso moralmente deve “agir de acordo com a reta razão”⁴ e que é através da prática de atos virtuosos (morais), como, por exemplo, atos com justiça e com moderação que os homens se tornam justos e moderados, mas que, para isto ocorrer, é necessário que três coisas sejam cumpridas: (1º) - que o seu agir seja consciente, voluntário, sobre coisas que ele possa fazer e não fazer; (2º) - o agir deve ser deliberado, isto é, requer escolha para o bom ou mau, um pensamento que pode ser negado ou afirmado, ou seja, o desejo deliberado. (3º) - a ação deve provir de uma disposição moral firme e imutável⁵. Nisto se caracteriza o que é agir com a reta razão. No livro VI, Aristóteles volta a falar da reta razão com relação à virtude moral: “(...) se deve preferir o meio-termo e não o excesso ou a falta, e que o meio-termo é determinado pelos ditames da reta razão”⁶, ou seja, para que a escolha seja boa, “(...) tanto a razão deve ser correta quanto o desejo deve ser verdadeiro (...) a origem da ação é a escolha [para o Bem ou mal], e a origem da escolha (a causa eficiente, e não final) [isto é, no agente] está no querer e no raciocínio dirigido a algum fim (Tugendhat, 1988, p. 181-183).

Conforme se depreende do texto, o padrão médio é a conduta virtuosa que se busca tomar como referência para validar (ou não) determinado, reputando-o como justo, ético e moderado. Uma aplicação da teoria do homem ocorre em análise da conduta culposa, se é ou não compatível com o padrão de um homem médio:

O cuidado objetivo, como critério delimitador do ilícito culposos, é aquele que houvera empregado o ‘homem prudente’, impregnado com um importante componente de previsibilidade e evitabilidade objetivas, a juízo de um observador imparcial que contasse com os conhecimentos do autor (Santana, 2005, p. 145).

No Direito do Trabalho, a argumentação baseada no homem médio tem sido utilizada nas ações de indenização por danos morais e por acidente do trabalho. Nas ações por indenizações por acidentes do trabalho têm sido comum a imputação da responsabilidade objetiva do empregador quando este submete ao empregado a riscos mais elevados do que o homem médio. No caso das indenizações por danos morais, se parte do pressuposto do homem médio, para avaliar se está diante de um ilícito indenizável.

Dois precedentes retratam essas situações:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAIS. COBRADOR DE ÔNIBUS INTERMUNICIPAL. ACIDENTE DE TRÂNSITO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. 1. A 5ª Turma não conheceu do recurso de revista do autor, na fração de interesse, afirmando ser subjetiva a responsabilidade do empregador pela morte em acidente de trânsito de empregado cobrador de ônibus. 2. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho vem tratada no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, exigindo, em regra, a caracterização de dolo ou culpa, salvo em se tratando de atividade de risco (art. 927, parágrafo único, do CC). 3. Assim, a condenação ao pagamento de indenização por danos moral e materiais, baseada na aplicação da responsabilidade objetiva, pressupõe o enquadramento técnico da atividade empreendida como sendo perigosa. 3. Os motoristas profissionais e seus auxiliares, tal como o cobrador de ônibus, aplicados ao transporte rodoviário urbano e intermunicipal, enfrentam, cotidianamente, grandes riscos com a falta de estrutura da malha rodoviária brasileira. [...] Recurso de embargos conhecido e provido (E-RR-106500-80.2009.5.20.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 13/04/2018).

ASSISTÊNCIA MULTIDISCIPLINAR DE SAÚDE (AMS) DA PETROBRÁS. NEGATIVA DE AUTORIZAÇÃO DE CIRURGIA ROBÓTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. Depreende-se do acórdão regional que "o ato ilícito se vê exaustivamente caracterizado nos fatos e fundamentos trazidos quando da análise do tópico anterior. A conduta culposa da Ré em negar procedimento que deveria ter sido autorizado também fica patente. O dano moral, no caso, é in re ipsa. Restou, ainda, "incontroverso nos autos que o autor teve recomendada cirurgia emergencial para tratar de prostatite aguda", bem como que, para qualquer homem médio (quicá para um senhor de quase 80 anos), a negativa do tratamento adequado que, inclusive, minimizaria sua dor física (que poderia advir de procedimento mais invasivo) e potencializaria ainda mais a situação de angústia e agonia presumível nessa situação. Diante desses elementos, a Corte regional negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, para manter a sua condenação no pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), visto que a "Reclamada, indubitavelmente, atingiu o Reclamante em sua honra, dignidade, direito fundamental à saúde, integridade física e descaso com um ser humano, sobretudo em idade avançada e que contribuiu com a reclamada, ao longo de sua vida, com a manutenção do Plano de Saúde" . Com efeito, de acordo com o narrado pelo Regional, soberano na análise de fatos e provas, ficaram comprovados os três requisitos essenciais para a configuração da responsabilidade civil, estabelecidos nos artigos 186 e 927 do Código Civil , em face da recusa, pela reclamada, de autorização do procedimento cirúrgico robótico, a saber: o dano, ou seja, sofrimento e angústia causados pela negativa do procedimento emergencial e necessário; o ato ilícito, que é a recusa indevida por parte da ré; e o nexo causal entre a conduta patronal e o dano causado. Ora, não há como negar o sofrimento e a angústia experimentados pela parte autora, sendo que o dano moral, no caso, é a existência do próprio fato danoso - a partir do qual se presume sua existência in re ipsa. Assim, encontra-se caracterizado o dano moral capaz de ensejar a devida reparação, nos termos dos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e 186 e 944 do Código Civil. Ademais, para se adotar conclusão diversa daquela à qual chegou o Regional, necessário seria o reexame da valoração do conjunto fático-probatório dos autos feita pelas esferas ordinárias, procedimento vedado a esta instância recursal de natureza extraordinária, ante o óbice da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho, não havendo que se falar em violação dos artigos 5º, incisos X e LV, da Constituição Federal, 489 do CPC de 2015 e 114, 186 e 188 do Código Civil. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-512-51.2019.5.05.0034, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/12/2023).

No primeiro precedente, o padrão homem médio foi utilizado para aplicação da responsabilidade objetiva ao caso, ao argumento de que a atividade de motorista submetia o empregado a riscos mais elevados do que o homem médio que trabalha em outras atividades econômicas. No segundo precedente, o padrão homem foi utilizado para avaliar o sentimento de dor íntima a quem tem indevidamente uma cirurgia para tratar de doença grave negada.

Dessa forma, situações em que haja um padrão de comportamento a ser tomado como exame em relação a uma determinada pessoa são situações que ensejam a teoria argumentativa entre ato e pessoa, as quais são mais comuns no Direito do Trabalho nas situações em que se busca uma Indenização por danos morais, seja por assédio moral ou sexual ou acidente de trabalho.

23.3 Argumento de autoridade

O argumento de autoridade se vincula ao prestígio dado ao argumento, em razão de advir de uma pessoa ou grupo de pessoas de reconhecido conhecimento no assunto. Nele, se reporta a alguém de reconhecida confiabilidade como fonte de explicação. Com efeito, quanto mais importante a autoridade, mais indiscutíveis parecerão suas palavras (Perelman e Olbrechts-Tyteca, 1999, p. 351).

O próprio Jesus Cristo se valeu do argumento de autoridade, ao dizer que sua palavra era superior a dos demais, ao argumento de que não precisava ser confirmada por testemunhas humanas, porque seu testemunho vinha de suas próprias obras, determinadas por um Ente Superior, a quem denominava Pai, que era superior aos humanos:

Se eu testifico de mim mesmo, o meu testemunho não é verdadeiro.
Há outro que testifica de mim, e sei que o testemunho que ele dá de mim é verdadeiro.
Vós mandastes mensageiros a João, e ele deu testemunho da verdade.
Eu, porém, não recebo testemunho de homem; mas digo isto, para que vos salveis.
Ele era a candeia que ardia e alumiaava, e vós quisestes alegrar-vos por um pouco de tempo com a sua luz.
Mas eu tenho maior testemunho do que o de João; porque as obras que o Pai me deu para realizar, as mesmas obras que eu faço, testificam de mim, que o Pai me enviou. E o Pai, que me enviou, ele mesmo testificou de mim. Vós nunca ouvistes a sua voz, nem vistes o seu parecer. (Bíblia on line, João 5:31-37).

Jesus se vale do argumento da autoridade, para dizer que sua palavra é superior a dos outros homens. Normalmente, ocorre o mesmo quando se busca utilizar o argumento de autoridade, qual seja, demonstrar que alguém mais abalizado do que aquela pessoa, está ratificando seu posicionamento, ou, no sentido contrário, diminuir a credibilidade da voz dissonante a de uma autoridade reconhecida na matéria.

Em trabalhos científicos, a exemplo desta tese, o uso de citações é uma expressão do argumento de autoridade, no qual se busca uma persuasão intencionada, sobretudo em textos científicos, cuja aceitabilidade depende da compatibilidade de termos expressões e fundamentos com outros textos científicos que tratem da mesma temática (Toulmin, 2006, p. 172).

Na seara jurídica, o argumento de autoridade é utilizado com muita frequência, seja para invocar a doutrina jurídica, seja para utilizar a jurisprudência dos Tribunais em favor de sua tese. Neste próprio trabalho, por muitas vezes foi invocado o argumento da autoridade, ao se valer de precedentes do TST para fundamentar uma premissa, já que o TST é o Tribunal Soberano para dar a última palavra em Direito Trabalhista no Brasil.

Embora a autoridade dos precedentes não seja obrigatória – exceto os vinculantes e aqueles em sede de controle abstrato e em recursos extraordinários com repercussão geral, emanados do STF –, sua força persuasiva não pode ser menosprezada, pois somente uma fundamentação baseada no argumento da superação, poderia ter força suficiente para modificar um precedente, o que demonstra que o argumento de autoridade tem grande força dissuasiva no âmbito jurídico.

O papel da doutrina, que se baseia nos entendimentos dos estudiosos do Direito e, dessa forma, pode ser considerada uma espécie de argumento de autoridade, esta exerce importante papel na construção do Direito. A doutrina auxilia no entendimento da interpretação dos preceitos legais pelos operadores do direito, seja para auxiliar na definição de critérios para alteração da legislação ou criação de novos preceitos legais por parte do legislador. No Direito do Trabalho, vários doutrinadores se destacam, tais como Maurício Godinho Delgado, Vólia Bomfim, Sérgio Pinto Martins, Luciano Martinez, Carlos Henrique Bezerra Leite, Pedro Lenza, Carla Teresa Martins Romar, dentre outros. Pautar uma argumentação se apoiando em juristas renomados ajuda a dar mais força argumentativa em favor ou contra determinada tese.

A Constituição Federal, que está no topo do ordenamento jurídico, dá ao STF o papel de guardião da Constituição. Importa dizer que em matéria de Direito Constitucional, o STF tem autoridade para dar a última palavra em Direito Constitucional, porém de nada valeria este poder, se o STF não tivesse autoridade para fazer valer a força de suas decisões, de modo que a própria Constituição Federal prevê como cabível o Instituto da Reclamação Constitucional, previsto no art. 102, I, “I”; e 103-A, § 3º, da CF, para preservação de sua competência e para a garantia de autoridade de suas decisões.

O termo decisões deve ser compreendido em sentido amplo, tanto aquelas de natureza subjetiva, quanto àquelas de natureza objetiva, proferidas em sede de controle abstrato de constitucionalidade, tais como ação direta de inconstitucionalidade (ADI), ação declaratória de constitucionalidade (ADC), ação direta de inconstitucionalidade por omissão (ADO) e arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF), com eficácia erga omnes e vinculante; e os atos jurisdicionais de natureza normativa (súmulas vinculantes). No âmbito dos tribunais locais, igual disposição normativa está prevista no artigo 988, *caput* e respectivos incisos I e II do CPC, no qual evidencia que a reclamação caberá a qualquer tribunal para preservação da garantia da autoridade das decisões de quaisquer tribunais.

O instituto da Reclamação tem sido fartamente utilizado em matéria trabalhista para se preservar a autoridade das decisões do STF nessa temática. Vale dizer, o argumento de autoridade é o pano de fundo para cassar decisões que se opõem a outras proferidas em matéria trabalhista pelo STF. Sendo o STF maior autoridade em matéria constitucional, não se afigura aceitável que essa autoridade seja desrespeitada. Exemplo disso são decisões que cassam decisões trabalhistas que reconhecem o vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e plataformas que fazem intermediação de serviços de transporte, a exemplo da Reclamação 61.267 /MG:

Agravo Interno na Reclamação. Trabalhista. Terceirização de Atividades-Fim. Motorista de Aplicativo. Reconhecimento de vínculo empregatício. Alegação de afronta à autoridade da Decisão proferida por esta Suprema Corte na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324. Ocorrência. Paradigma em que se declara a constitucionalidade de modelos diversos de prestação de serviços no Mercado de Trabalho. Princípios da Livre Iniciativa e da Livre Concorrência. Agravo a que se nega provimento (STF, AG-RCL 61.267/MG, Órgão Julgador: 1ª Turma, Relator: Ministro Luiz Fux, DJE 18/12/2023).

Na fundamentação do acórdão, foi ressaltado que a Decisão objeto de Reclamação feriu a autoridade do STF no que toca ao decidido na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 19/05/2020 e ADPF 324, decisões estas que admitem outras formas de relações jurídicas de trabalho distintas da relação de emprego, regulada na CLT.

Depreende-se que o argumento de autoridade é usado com frequência no Direito, seja para se referir à interpretação das Leis, seja para se reportar a jurisprudência, favorável ao seu entendimento, cabendo ressaltar que em caso de argumentos conflitantes dessa natureza, tem mais valia aquele entendimento do Tribunal que está em patamar superior de autoridade, no caso do Brasil, o STF sobre todos os demais.

23.4 As técnicas de ruptura e refreamento opostas à interação ato-pessoa

As técnicas de ruptura objetivam romper a relação argumentativa entre ato-pessoa, seja para minimizar atos relativos a essa alegada interação, seja para valorizar a pessoa em relação ao ato que se busca essa interação (Perelman; Olbrechts-Tyteca, 1999, pp. 354-355). Quando se faz cessar a interação ato-pessoa, apenas a natureza da pessoa será o elemento de análise para valoração da conduta. Um exemplo de análise dessa natureza se faz quando se o texto de Isaías 45:7, atribuindo a Deus características que lhe definem: “Eu [Deus] formo a luz e crio as trevas; faço o bem e crio o mal; Eu, o Senhor, faço todas estas coisas” (Bíblia *online*, Isaías 45:7).

Partindo da concepção de que Deus é o criador de todas as coisas e somente há um Deus e não há outro, a partir do argumento ato-pessoa, se depreende de que todo mal criado no mundo é atribuído a Deus ou ocorre por permissão d’Ele. Assim pontuam Moura e Carmo:

Por outro lado, diversos autores empregam um sentido essencialmente material à expressão “crio o mal”, defendendo uma interpretação do mal físico. Possíveis traduções denotariam ao termo “mal” o caráter de “calamidades, destruição, desgraças, desastres ou guerras”. Em outros termos, assim como a luz oposta as trevas, a paz opor-se-ia ao mal (MOTYER, 2005, p. 486; PAGÁN, 2007, p. 161; BRUCE, 1986, p. 751). Contudo, como definição física, essa interpretação ainda segue duas vertentes: 1) o mal físico como ação de YHWH; e 2) o mal físico como permissão de YHWH (Moura; Carmo, 2013, p. 74).

Como se percebe do bojo da argumentação, a associação entre ato e pessoa vincula o mal, criado por Deus, a uma extensão da vontade e do desejo do próprio Deus. Quando se buscar romper esse raciocínio, se faz necessário recorrer à técnica entre ruptura entre ato e pessoa.

A ruptura entre o ato e a pessoa desvincula Deus do resultado dessa obra, mas como utilização dessa premissa para fazer justiça. Se não houvesse a criação do bem e do mal, Deus ficaria impossibilitado de fazer justiça, por exemplo, quando o povo escolhido o desobedecesse, como ressalta Moura e Carmo:

Por fim, compreende-se, basicamente, os motivos do comportamento destrutivo de YHWH. Como fiel à aliança que estabeleceu com seu povo, Ele colocou-se igualmente fiel à bênção (o “bem”), em ocasiões de obediência, e à maldição (o “mal”), em situações de declarada rebeldia. Não cumprir com o rã ‘ prometido seria tornar-se desleal ao seu pacto, embora, muitas vezes, tenha se “arrependido” do mal que faria, em vista do arrependimento do povo. As Escrituras afirmam que os pensamentos de YHWH são de bem e não de mal. Contudo, não há disposição alguma de inocentar o culpado; de igual modo, não se condena o inocente (Moura; Carmo, 2013, p. 89).

Nesse tipo de argumentação, há uma ruptura no fato de Deus ser o criador do mal e as consequências do mal existente no mundo. Argumenta-se apenas no sentido de que o mal é necessário para que Deus faça justiça ao seu povo. A argumentação dissocia o ato da pessoa (o mal criado por YHWH), da pessoa dele para enfatizar um aspecto pessoal da personalidade de YHWH, o fato de ser justo.

No Direito Trabalhista/Constitucional, a técnica de ruptura é utilizada pelo TST para afastar a condição de Bancário àqueles que trabalham nessa função na condição de correspondente bancário. Embora, as atividades sejam idênticas, a ruptura entre ato e pessoa ocorre quando se dissocia os atos inerentes da função para dar maior relevância ao fato de se tratar de uma relação lícita de terceirização, segundo entendimento do STF, o que não autoriza a desconstituição da relação jurídica firmada entre as partes. Assim foi decidido no julgamento do RR - 12222-45.2016.5.15.0018, pela Eg. 7ª Turma do TST. No Voto, o Relator destacou que apesar de o reclamante ter realizado atividades próprias de um profissional Bancário, isso não é suficiente para o enquadramento requerido, como podemos observar em trecho do voto condutor:

[...] Insta ressaltar que o fato de haver uma Resolução do Banco Central do Brasil (Resolução nº 3.110, de 31.07.2003, que revogou a Resolução nº 2770), que autoriza a contratação de correspondentes bancário pela instituição financeira, não valida a terceirização da atividade-fim e tampouco tem o condão de impedir que a legislação trabalhista seja aplicada, em sua plenitude, como no caso dos autos.

E reconhecido o vínculo empregatício com o banco reclamado, a reclamante faz jus a todos os direitos legalmente previstos para a categoria dos bancários, bem como os decorrentes dos instrumentos normativos a ela aplicáveis.

Logo, são devidas as diferenças salariais e reflexos, o auxílio refeição, o auxílio cesta-alimentação, 13ª cesta alimentação, e retificação na CTPS, em razão da condição de bancário.

Por fim, sendo as atividades exercidas pela reclamante tipicamente bancárias, e ausentes os requisitos legais que permitem a terceirização lícita de mão de obra, correta a r. sentença que reconheceu a responsabilidade solidária da 1ª reclamada.

Com efeito, havendo indícios de intermediação ilícita de mão de obra, já que a operação dos caixas se insere na atividade fim do tomador, entendo que pode ser reconhecida a existência da responsabilidade solidária, a teor do artigo 942 do Código Civil e do artigo 9º da CLT, como forma de prevenir qualquer lesão a direito trabalhista ali previsto.

Por fim, uma vez caracterizado o vínculo de emprego da reclamante diretamente com o primeiro reclamado, isto implica enquadramento da autora na categoria profissional dos bancários.

[...]

Em decorrência do reconhecimento da violação do art. 3º, da CLT, dou provimento ao recurso de revista interposto pela parte reclamada para reconhecer a licitude da terceirização, afastar o vínculo direto com a tomadora de serviços e julgar improcedentes os pedidos decorrentes da formação de vínculo com a empresa tomadora.

Diante da tese fixada em 30/8/2018 no Tema nº 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF (RE-958.252), fica estabelecida a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços pela condenação remanescente (TST-RR-12222-45.2016.5.15.0018, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 08/09/2023).

A técnica de ruptura foi utilizada no Acórdão transcrito para romper a relação entre ato e pessoa e, em seu lugar, validar a relação jurídica firmada entre empregado e empregador. Trata-se de uma linha argumentativa em que foi utilizada a técnica de ruptura ato-pessoa em conjunto com o argumento da autoridade.

O TST se valeu da técnica da ruptura para excluir a responsabilização solidária/subsidiária do dono da obra que não é empresa construtora ou incorporadora, consoante OJ 191 da SDI-1:

191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

A técnica da ruptura ato-pessoa foi usada como norte interpretativo para dissociar o ato da pessoa, quando se trata de dono da obra que não é empresa construtora ou incorporadora, rompendo a relação de responsabilização entre ato-pessoa, por força de Lei. Entendimento nesse sentido foi usado pelo TST para afastar a responsabilidade do DNIT que contrata com frequência empresas de Construção Civil ainda que para realizar suas atividades institucionais, que são vinculadas às atividades de Construção Civil, embora não o façam com fim de lucro, como as empresas privadas, como se depreende da ementa do Julgado abaixo transcrito:

RECURSO DE REVISTA DO DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES - DNIT (2º RECLAMADO) - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - DONO DA OBRA - CONTRARIEDADE À ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 191 DA SBDI-1 DO TST - PROVIMENTO. 1. Nos termos da Orientação Jurisprudencial 191 da SBDI-1 do TST, à mingua de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo se o dono da obra for uma empresa construtora ou incorporadora. A redação da OJ teve sua tese confirmada em decisão, com efeito vinculante, proferida pela SBDI-1 desta Corte, ao apreciar o IRR-190-53.2015.5.03.0090 (Tema 6 da Tabela de Incidentes Recursos Repetitivos do TST). 2. Ainda, na esteira da jurisprudência desta Corte, não interfere na isenção de responsabilidade do dono da obra o fato de o objeto do contrato estar ligado à persecução da atividade-fim da empresa contratante, desde que, repise-se, não se constitua em uma empresa construtora ou incorporadora. 3. In casu, o Regional afastou a condição de dono da obra do DNIT, por entender configurada a terceirização de atividades que integram as atividades institucionais da autarquia prestadora de serviço público. Assim, o TRT condenou o Ente Público a responder subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos ao Reclamante. 4. Contudo, constatado, pelos próprios termos do acórdão guerreado, que o 2º Reclamado atuou como verdadeiro dono da obra, não sendo o DNIT empresa construtora ou incorporadora, devem ser aplicados os termos da OJ 191 da SBDI-1 do TST, ainda que o Ente Público, ao cumprir sua missão institucional, execute obra de engenharia. 5. Assim, como o Recorrente, dono da obra, desempenha atividade institucional e não se trata de empresa construtora ou incorporadora, não detendo como fim precípua o lucro da atividade econômica, deve ser absolvido da condenação subsidiária que lhe foi imposta. Há precedentes do TST no mesmo sentido. Recurso de revista do DNIT provido (RR-21005-50.2015.5.04.0282, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 06/10/2023).

Nesta decisão, a finalidade institucional do DNIT foi afastada como fundamento para acolher a responsabilização. A ruptura entre ato e pessoa foi afastada porque a Lei, nessa hipótese, rompe a relação entre atos e a pessoa, limitando a responsabilização a partir da qualificação desta pessoa como dono da obra, que, no caso, não se trata de construtora ou incorporadora.

As técnicas de ruptura entre ato e pessoa são úteis no Direito do Trabalho para afastar estereótipos que vinculam os atos de uma pessoa a pessoa de modo inequívoco. Em situações em que se discute a exclusão da responsabilidade trabalhista esse argumento pode ser

utilizado, como por exemplo, afastar a responsabilidade daquele apontado como ofensor em razão de características pessoais da pessoa apontada como ofensor, não vinculada a seus atos.

CONCLUSÕES

A argumentação é um tema relevante e crucial para os operadores do direito, pois nesta atividade profissional, a habilidade de defender argumentos e contrapor-se a outros é essencial. A nova retórica desempenha um papel fundamental ao fornecer bases teóricas para aprimorar essa habilidade.

Nesse contexto, é importante conhecer os fundamentos que norteiam a argumentação quase lógica e aquela baseada na estrutura do real e como utilizá-los de forma eficiente nos permite escolher o tipo de argumento mais adequado para cada situação. Entender como esse conhecimento pode ser utilizado pela empresa nas relações jurídicas institucionalizadas de trabalho, na gestão de recursos humanos, no âmbito acadêmico e ensino jurídico, por meio do aperfeiçoamento da técnica argumentativa pode contribuir não só para o aumento e preservação dos lucros empresariais, mas também para relações de trabalho mais saudáveis, dignas e pautadas na legalidade.

No âmbito acadêmico e do ensino jurídico, o estudo da argumentação de Perelman é fundamental para a formação jurídica. Ele capacita estudantes, pesquisadores e profissionais do Direito a desenvolver habilidades argumentativas, essenciais para aumentar o poder de persuasão de suas ideias ao público-alvo.

Quando se trata de empresa, não se pode perder de vista que empregados normalmente fazem parte da estrutura produtiva da empresa. Saber conduzir as questões a eles atinentes com boa capacidade de argumentação, de acordo com o direito vigente, é importante para manter um meio de ambiente de trabalho saudável. A argumentação desempenha ainda um papel fundamental nas políticas de gestão, formalização de contratos e manutenção de um meio ambiente do trabalho saudável no âmbito empresarial capacitando gestores a lidar com diversas situações no âmbito empresarial e com relação aos atores sociais com os a empresa tem contato, tais como empregados, consumidores, clientes, entes coletivos (associações, sindicatos, ONG's), representantes de autoridades públicas, etc.

No âmbito jurídico, a argumentação é fundamental para advogados e juízes não só no direito do trabalho. Saber utilizar a fundamentação de modo mais convincente é necessário não só na dogmática jurídica, para estabelecer precedentes, fundamentar decisões, mas também no âmbito técnico-científico, para escrever teses, artigos, trabalhos de conclusões de curso ou até mesmo fundamentar um trabalho acadêmico ou um roteiro de aula.

A argumentação quase lógica tem foco no reducionismo, baseado em modelos que tratam os raciocínios de forma homogênea, aproximando-os de precisões matemáticas. Os argumentos quase lógicos podem ser utilizados em diversas situações: I) otimização do direito processual, direito material e ritos procedimentais, dando-lhe mais eficiência e organicidade para definição de políticas públicas e mudanças na legislação (regra de Justiça); II) fornecimento de diretrizes para suprir lacunas na legislação para uma melhor argumentação (compatibilidade; comparação); III) reforçar a força argumentativa dos argumentos, tornando-os mais convincentes (argumento do ridículo; argumento pelo sacrifício); IV) delimitar, dar clareza ao objeto da argumentação e reforça-lo com veemência (definições, analiticidade, análise e tautologia); V) aplicar em situações em que é necessário exigir igualdade de tratamento (reciprocidade); VI) correlacionar situações que remetem a uma regra de equivalência (transitividade); VII) fundamentar-se na coerência sistêmica (inclusão da parte no todo e divisão no todo em partes) e; VIII) situações em que se faz necessário fazer um juízo de valor com determinado grau de incerteza (probabilidades).

A argumentação baseada na estrutura do real visa solidificar a relação entre juízos aceitos e outros que se pretende estabelecer. Esses argumentos utilizam a realidade para estabelecer essa conexão, expondo causas e motivos dos fenômenos. Nesse tipo de argumentação busca-se, a partir de juízos admitidos, aceitação para correlações com outros argumentos. Esse tipo de argumentação se subdivide em dois grandes grupos: a) argumentação baseada no vínculo causal e; b) relações de coexistência.

O estabelecimento do nexu causal é um exemplo bastante evidente nesse tipo de argumentação, no qual se busca estabelecer uma relação causal entre causa e consequência, seja pela relação fato-consequência, seja relação meio-fim, sendo muito comum sua utilização no âmbito nas ações de responsabilidade de qualquer natureza (civil/trabalhista/penal) e na pesquisa sobre causas de eventos ainda inexplicados. A utilização de argumentos a partir das consequências de que trata o argumento pragmático, um dos tipos de argumentos baseados na estrutura do real, tem sido cada vez mais utilizada na argumentação jurídica, especialmente em ações de ações diretas de inconstitucionalidade/ações civis públicas de relevante impacto econômico.

O argumento da direção pressupõe uma ação orientada dirigida a um fim, com a distinção que há uma divisão em etapas, para alcance dos objetivos, de vasta utilização em diversas áreas da ciência em situações que exigem o desenvolvimento em etapas. Já o argumento do desperdício, prescreve que se devem ser aceitos os sacrifícios para se

prosseguir na mesma direção, de modo a não ser desperdiçado o sacrifício até então realizado. Todos esses tipos de argumentos salientam uma relação causal entre fato e consequência, em suas diversas formas, em maior ou menor grau.

As relações de coexistência vinculam o ato à pessoa e vice-versa. Outra forma de relação de coexistência é o argumento de autoridade, que visa dar maior credibilidade ao argumento, por força da credibilidade da pessoa que argumenta em favor de determinada tese. Já as técnicas de refreamento visam reduzir a força argumentativa desses elos argumentativos vinculados à pessoa.

Todas essas técnicas argumentativas fazem parte dos estudos da Nova Retórica de Perelman. Este trabalhou buscou demonstrar como todas essas técnicas argumentativas podem ser utilizadas de modo bastante eficiente nesse ramo jurídico, através da correlação dessas técnicas com o exame da Constituição, Leis, doutrina e da jurisprudência. A utilização e aperfeiçoamento dessas técnicas certamente serão de grande utilidade para uma argumentação mais efetiva do operador de direito, especialmente no âmbito do Direito Trabalho e áreas correlatadas.

REFERÊNCIAS

ABBOUD, Georges. **Processo constitucional brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2019.

ABREU, A. S. Breves considerações sobre a arte de Argumentar. In: FIGUEIREDO, M. F.; MENDONÇA, M. C.; ABRIATA, V. L. R. (Orgs.). **Sentidos em movimento**: identidade e argumentação. Franca: UNIFRAN, 2008. p. p. 65. (Coleção Mestrado, 3).

ALVES, M. A. Contribuições da Lógica a realização da justiça social In: **Revista Justiça e sociedade**. Presidente Prudente, vol. 2, p. 88-101, 2000.

AMITRANO, C. R. Nota Técnica Elasticidade Emprego-Produto no Brasil. In: **Carta de Conjuntura**. IPEA: Brasília. Dez de 2013. p. 94. Disponível em: < https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/conjuntura/cc21_nt01_elasticidadeemprego.pdf>. Acesso em: 30 Dez 2023.

ANDRADE, M. D. A utilização do Sistema R-Studio e da Jurimetria como ferramentas complementares à pesquisa jurídica. In: **Quaestio Iuris**, vol. 11, nº. 02, Rio de Janeiro, 2018. pp. 680 – 692. DOI: 10.12957/rqi.2018.29221. Disponível em: < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/29221/24047>>. Acesso em: 04 Ago 2024.

AQUINO JÚNIOR, J. M. **Conciliação Judicial Trabalhista**: o “jeitinho” brasileiro e o paradoxo de uma Justiça eficiente entre a produtividade e o desconhecimento da Integridade do Direito. 2016. [142 folhas]. Dissertação (PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO/CCSO) - Universidade Federal do Maranhão: São Luis. p. 100. Disponível em:< <http://tedebc.ufma.br:8080/jspui/handle/tede/1335>>. Acesso em: 18 Dez 2023.

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 2021, pp. 7/8. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Acesso em: 16 Dez 2023.

ARISTÓTELES. **Retórica**. Introdução de Manuel Alexandre Júnior. Tradução do grego e notas de Manuel Alexandre Júnior, Paulo Farmhouse Alberto e Abel do Nascimento Pena. Lisboa: INCM, 1998.

BARROS, A. M. Assédio moral. **COAD Doutrina e Jurisprudência**, n. 40, 10 out. 2004.

BARROS, C. S. B; BARROS, K. R. A. B.; SILVA, W. C. A inoperância do Estado no pagamento do Seguro-Desemprego do Defeso e suas consequências à Biot. In: **Cadernos de Graduação** - Ciências Humanas e Sociais, v. 1, nº 14, p. 106, Universidade

BARTHES, R. A retórica antiga. In: COHEN, Jean et al. **Pesquisas de retórica**. Trad. de Leda Pinto Mafra Iruzun. Petrópolis: Vozes, 1975.

BASAVILBASO, B. V. **Derecho Administrativo**, vol. V, Limitaciones a la libertad. Tipográfica Editora Argentina: Buenos Aires. 1955.

BILHIM, R. S. **Pragmatismo e justificação da decisão judicial: Argumentação consequencialista como fundamento de validade da justa decisão**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

BOTELHO, L. L. R. **Ascensão Profissional de Executivas em Empresas Baseadas no conhecimento**. 2008. [161 folhas]. Dissertação (Programa de pós-graduação em Engenharia e Gestão do conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina: Florianópolis. p. 89. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/91223/251714.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 24 Dez 2023.

BRANDÃO, C. A Responsabilidade Objetiva por Responsabilidade Objetiva por Danos decorrentes de Acidentes do Trabalho na Jurisprudência dos Tribunais: Cinco anos depois. In: **Rev. TST**, Brasília, vol. 76, no 1, jan/mar 2010, pp. 88/91. Disponível em: <https://www.periciamedicadf.com.br/artigos/responsabilidade_objetiva_danos_acidente_trabalho.pdf>. Acesso em: 11 Dez 2023.

BRANDÃO, C. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 5ª ed. Editora Venturoli: Brasília. Out 2023.

BRAVIN; MACIEL-MAGALHÃES; PINHEIRO; GONÇALVES; FERRARIS, AMENDOEIRA. Importância da inserção de grupo controle em ensaios utilizando animais de laboratório. vol. 9, núm. 1, p. 117. **INCQS-FIOCRUZ**: Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/5705/570569570015/html/>>. Acesso em: 14 Dez 2023.

CALASSO, F. (Coord.). **Enciclopedia del diritto**. Varese: Giuffrè. 1961.

CAMPOS, D. C.; DIAS, M. C. F. A cultura de segurança no trabalho: um estudo exploratório. In: **Sistemas & Gestão Revista Eletrônica**. v. 7, n. 4. Universidade Federal Fluminense (UFF), Niterói/RJ, pp. 597-598. 2012.

CARDOSO, M. P. **Políticas de Remuneração como um Sistema de Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. Dez 2014. [100 folhas]. Dissertação (Escola Superior de Ciências Empresariais) – Instituto Politécnico de Setúbal: Setúbal/Portugal: p. 18. Disponível em <<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/7748>>. Acesso em: 05 Jan 2024.

CARMELINO, A. C. Humor: uma abordagem retórica e argumentativa. In: **Revista Desenredo do Programa de Pós-Graduação em Letras da Universidade de Passo Fundo**, v. 8, n. 2, jul-dez 2012. p. 51. Disponível em: <<https://seer.upf.br/index.php/rd/article/view/2914/1981>>. Acesso em: 03 Jan 2023.

CARVALHO, A. M. O impacto da tecnologia no mercado de trabalho e as mudanças no ambiente de produção. In: **Revista Eletrônica Evidência**, olhares e pesquisas em saberes educacionais. v. 6, n. 6. 2010, p. 165. Disponível em: <<https://ojs.uniaraxa.edu.br/index.php/evidencia/article/view/215/201>>. Acesso em: 19 Dez 2022.

CARVALHO, G. M. **Insalubridade e periculosidade**: requisitos formais e materiais dos laudos periciais judiciais. 2014. p. 17. Disponível em: <<http://repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/5433/Grégor+Moura+de+Carvalho.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 03 dez 2023.

CARVALHO, J. M. Tancredo Neves e a Tradição Política Mineira. **R. IHGB**, Rio de Janeiro, v. 171, n. 448, p. 200, jul./set. 2010. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0BydR8nHYLc_KWk5yaWJ6dmszazg/view?resourcekey=0-KuXf02rUZHjQpl6t9sxjQ>. Acesso em: 13 Jan 2024.

CASAGRANDE, V.M. Acúmulo de funções e revisão do contrato de trabalho. In: **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 127/2007, p. 159 – 173, Jul - Set / 2007. Editora Revista dos Tribunais *on line*: São Paulo, 2007.

CEF. Condições para receber o Seguro-Desemprego. Disponível em: <https://www.caixa.gov.br/Downloads/seguir-desemprego/Condicoes_SDE.pdf>. pp. 1-2. Acesso em 31 Dez 2023.

CESARINO JÚNIOR. **Direito Social**. São Paulo: Ltr, Universidade de São Paulo, 1980.

CESÁRIO, J. H. O Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo como instrumento de afirmação da cidadania: questões constitucionais e processuais (à luz da nova lei do mandado de segurança). In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous (coord.). **Trabalho escravo contemporâneo**: o desafio de superar a negação. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

COOK, R. A Dictionary of Philosophical Logic. **Edinburgh Univeristy Press**. 2009.

COSTA, L. R. S.T. **Indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho**. 2010. [113 folhas]. Trabalho de Conclusão de Curso de Direito da Fundação “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília: Marília/SP. pp. 52-91. Disponível em:<<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/637/Indenizações%20por%20danos%20decorrentes%20de%20acidente%20do%20trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 25 Dez 2023.

CUNHA, T. C. **Argumentação e Crítica**. Coimbra: Minerva Coimbra, 2004.

DA SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 20.ed.rev. e atual. São Paulo: Malheiros Ltda., 2002.

DAVILA, T.; EPSTEIN, M. J.; SHELTON, R. **As regras da inovação**: como gerenciar, como medir e como lucrar. Tradução: Raul Rubenich. Bookman: Porto Alegre. 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, M. B. **Manual de direito das famílias**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

DIEESE. **A importância da Organização Sindical dos Trabalhadores**: Nota Técnica nº 151. São Paulo: Nov 2015. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>>. Acesso em: 14 Dez 2023.

DINIZ, M. H. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 23ª Edição. São Paulo: Saraivajur, 2023.

DOROW, C. M. F. **A Ironia no Discurso do Tribunal do Júri: Um dizer marcado pela prosódia**. 2002. [167 folhas]. Dissertação (PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM LETRAS DA UCPel) - Universidade Católica de Pelotas: Pelotas. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/ppgl/files/2018/11/A-Ironia-no-Discurso-do-Tribunal-do-Juri-Um-Dizer-Marcado-Pela-Prosodia-Cloris-Maria-Freire-Dorow.pdf>> . Acesso em: 08 Set 2024.

FACULDADE OFERECE CURSO DE ALFABETIZAÇÃO PARA JOVENS E ADULTOS NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2022. **Novo Notícias**. Ago. 2022. Disponível em <<https://www.novonoticias.com.br/faculdade-oferece-curso-de-alfabetizacao-para-jovens-e-adultos-no-segundo-semester-de-2022/>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

FEIJÓ, C. **TST mantém entendimento sobre incompatibilidade de multa do CPC ao processo do trabalho**. TST. 21 Ago 2021. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/-/tst-mantem-entendimento-sobre-incompatibilidade-de-multa-do-cpc-ao-processo-do-trabalho>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

FERREIRA, A. R. Leitura Discursiva em Publicidade e Propaganda: Uma análise da função argumentativa do interdiscurso. p. 60. In: **Revista Ser** - Revista do Núcleo de Pesquisa em Comunicação e Cidadania. v.1, nº 1, Universidade Católica de Goiás (UCG): Goiânia. Disponível em: <<https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/ser/article/view/5/608>>. Acesso em: 31 Dez 2023.

FIGUEIREDO, M. F; FERREIRA, L.A. A perspectiva retórica da argumentação: etapas do processo argumentativo e partes do discurso. In: **Revel**, edição especial vol. 14, n. 12, 2016. Disponível em: <<http://www.revel.inf.br/files/ee708478ffbd4c6d647dc7f21e84d3a6.pdf>>. Acesso em: 17 Dez 2023.

FORTES, O. V. Sentença no Processo 1000610-84.2020.5.02.0707 da 7ª Vara do Trabalho de São Paulo. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2022/9/327B259D09D44A_sentenca-bv.pdf>. julgado em 13 set. 2022. Acesso em: 24 Nov 2023.

FRANÇA, M. M. O Magistrado e Sua Grandeza Intelectual, em Face dos Embargos Declaratórios e da Disciplina Judiciária. In: **Revista ESMAFE da Escola de Magistratura Federal da 5ª Região**. Vol. 04, nº 05. 20/12/2002. Disponível em: < <https://revista.trf5.jus.br/index.php/esmafe/article/view/133/114>>. Acesso em: 11/08/2024.

FREITAS, C. A. F.; PAIVA, L. C. B. S. **O ônus da prova na Equiparação Salarial**. Disponível em < <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=4pesquisa3&page=article&op=view&path%5B%5D=533&path%5B%5D=371>>. p. 17. Acesso em: 12 Dez 2023.

GABRIEL, A. P. O Neoconstitucionalismo pragmático e a jurisdição contemporânea. In: **Revista de Análise Econômica do Direito**, vol. 6/2023, Jul - Dez / 2023, Revista dos Tribunais on line: São Paulo, 2023.

GALVÃO, A. F.; VIEIRA, Z. R. Análise dos Indicadores de Trabalho formal durante o primeiro ano de vigência da reforma trabalhista de 2017. Confluências: **Revista Interdisciplinar De Sociologia E Direito**, 22(1), p. 67. 2020. Disponível em < <https://doi.org/10.22409/conflu.v22i1.40585>>. Acesso em: 17 Dez 2023.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

GOSDAL, T. Ca. **Discriminação da mulher no emprego**. Curitiba: Genesis, 2003.

GUERREIRO, M. D.; PEREIRA, I. Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. Estudos nº 5. **Editorial do Ministério da Educação**. Lisboa, 2016. pp. 55-56 e 62. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/3135/1/Responsabilidade_Social_das_Empresas.pdf>. Acesso em: 05 Dez 2023.

GUIMARÃES, M. N. **A gestão e a construção de um ambiente de confiança para a tomada de decisão**. (Dissertação. Trabalho Final de Mestrado Profissional Para obtenção do grau de Mestre em Teologia). São Leopoldo: EST/PPG, Escola Superior de Teologia, 2013. 89 páginas. Disponível em: < <http://dspace.est.edu.br:8080/xmlui/handle/BR-SIFE/430>>. Acesso em: 22 Jan 2024.

HADDAD, F. **Panfleto o amor vai vencer o ódio: o que os evangélicos querem para o Brasil**. p. 01. Setembro 2018. Disponível em: <<https://lula.com.br/wp-content/uploads/2018/09/13-Panfleto-21x30-Evangelicos.pdf>>. Acesso em: 01 Jan 2024.

HAVERKATE, H. La ironía verbal: un análisis pragmalingüístico. **Revista española de lingüística** 15.2, 1985, p. 356. Disponível em: < <http://www.sel.edu.es/pdf/jul-dic-85/4%202%20Haverkate.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2023.

ISAÍAS. **Bíblia on line.** Capítulo 45, Versículo 7. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/jo/5/24-47>>. Acesso em: 21 jan 2024.

JOÃO, S. M. **O trabalho e o direito da mulher.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1997.

JOÃO. **Bíblia on line.** Capítulo 5, Versículos 31-37. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/is/45/7>>. Acesso em: 19 jan 2024.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. p. 988. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>>. Acesso em: 12 dez. 2023.

KANT. I. **Crítica da Razão Pura.** Tradução de Manuela Pinto dos Santos e Alexandre Fradique Morujão, 5ª Edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

KREIN, J. D. Trabalho, emprego e renda: as condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores no capitalismo contemporâneo. In: **Argumentum**, ISSN-e 2176-9575, Vol. 14, nº. 3, 2022. Unicamp: Campinas. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8998007>>. Acesso em: 27 Dez 2023.

LEITÃO, T. Parecer da Comissão de Assuntos Sociais (CAS), sobre o Projeto de Lei nº 1.085, de 2023. pp. 171/173/174. Brasília: **Diário do Senado Federal** SF/23492.74094-54, de 01 jun 2023. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/diarios/ver/112875?sequencia=168>>. Acesso em: 29 Dez 2023.

LIMA, F. W.; SILVA, M. M. **Responsabilidade por danos ambientais: Os desastres de Brumadinho e Mariana - Minas Gerais.** Disponível em <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/4814/1/Mariana%20Misquita%20e%20Silva.pdf>>. Acesso em: 11 Ago 2024.

LÔBO, P. **Direito civil: famílias.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LÔBO, P. Princípio da solidariedade familiar. **Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões.** Out 2007. pp. 3/4. Disponível em: <<https://ibdfam.org.br/assets/upload/anais/78.pdf>>. Acesso em: 22 Dez 2023.

MACCORMICK, N. **Rethoric and the rule of law: a theory of legal reasoning.** Oxford University Press, 2005.

MACHADO, J. F. V. **Aspectos argumentativos da oposição e concessão em língua portuguesa.** Dissertação (Mestrado em Letras). 216 páginas. Faculdade de Letras. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. pp. 42/43. 1989. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9E5GG2/1/dissertacao_juniafocasvieiramachado.pdf>. Acesso em: 16 Dez 2023.

MARINONI, L. G. (Coord.). **A força dos precedentes: estudos dos cursos de mestrado e doutorado em direito processual civil da UFPR**. Salvador: Juspodium, 2010.

MARQUES, C. L. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais**. 5ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

MARR, J. M.; ZILIO, D. No island entire of itself: Reductionism and behavior analysis. **European Journal of Behavior Analysis**, 14(2), 241-257. 2013.

MARTO, A. S. **A Igreja Peregrina, Sacramento do Mundo** (Eclesiologia do Vaticano II). Humanística e Teologia. ISSN 0870-080X. Tomo II, Fasc. 2. (1981), p. 137. Disponível em: <<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/24382>>. Acesso em: 22 Dez 2023.

MATEUS, S. **Introdução à Retórica no Séc. XXI**. Covilhã, Portugal: Universidade da Beira Interior, 2018.

MAYER. **What is Emotional Intelligence?** UNH Personality Lab Research Institutes and Programs: New Hampshire. Jan 2004. p. 04. Disponível em: <https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=personality_lab>. Acesso em: 03 jan 2024.

MAZZALI, G. C. Retórica: de Aristóteles a Perelman. In: **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 4, n. 4, 2008.

MELO, E. S.; ARENHART, J. R. B. O Mentiroso contra-ataca: a inadequação do dialeatismo. In: FUNDAMENTO. **Revista de Pesquisa em Filosofia**, n. 13, jul-dez – 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufop.br/fundamento/article/view/2455/1790>>. Acesso em: 24/11/2023.

MENDONÇA, M. A. F. A poluição do meio ambiente do trabalho no rompimento da barragem em Brumadinho. In: **Cadernos de pós-graduação em Direito: Direito do Trabalho Contemporâneo**. p. 38. UNICEUB: Brasília. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20%20Caderno%20pós%20Direito%20%20Direito%20do%20Trabalho%20Contemporâneo.pdf>>. Acesso em: 31 Dez 2023.

MEYER, M.; CARRILHO, M. M., **Timmermans**, B. História da Retórica. Lisboa: Temas e Debates. 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria 540**, de 15 de Outubro de 2004, do MTE cria cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo. Brasília: MTE, 2014. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_escravo/portaria-do-mte-cria-cadastro-de-empresas-e-pessoasautuadas-por-exploracao-do-trabalho-escravo.htm>. Acesso em: 09 set. 2014.

MOURA, O. C.; CARMO, F. YHWH cria o mal: uma exegese de Isaías 45:7. pp. 74/89. In: **Revista Kerygma**, v. 9, nº 2,. Disponível em: < https://www.researchgate.net/publication/292103335_YHWH_cria_o_mal_uma_exegese_de_Isaias_457 >. Acesso em: 21 Jan 2024.

MUMFORD, L. **A cidade na história: suas transformações e perspectivas**. Trad, Neli R. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 1982.

NACIF, R. N. **A Carreira profissional como um fato individual: Um estudo empírico**. 1997. [98 folhas]. Dissertação (Programa de MBA da FGV/EAESP) – Fundação Getúlio Vargas: São Paulo. p. 35/56. Disponível em: < <https://repositorio.fgv.br/bitstreams/82d7f1b2-e9fb-4334-8ee2-bffaa1107dfd/download> >. Acesso em: 24 Dez 2023.

NASSIF, E. N. **Conciliação judicial e indisponibilidade de direitos: paradoxos da “Justiça menor” no processo civil e Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2005.

NOGUEIRA, J. A fraude na relação de trabalho: Análise à luz do Direito Comparado. In: **Revista Labor Juris de Direito do Trabalho**, Processo do Trabalho e Direito da Segurança Social. n.1, vol. 9, Janeiro-Julho 2023. Disponível em: < <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/145/96> >. Acesso em: 01 Dez 2023.

NORONHA, F. Responsabilidade por perda de chances. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 6, n. 23, p. 29-46, jul./set. 2005, p. 32.

OLIVEIRA, A. G.; SZYMANOWSK, C. O princípio da reciprocidade nas relações diplomáticas brasileiras. In: **9ª Científica das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, pp. 50-51, 8 e 9 mai 2018. Anais da 17ª Feira do Livro de 2018. ISBN 978-85-9946-07-7. Disponível em: <<http://www.viannajr.edu.br/wp-content/uploads/anais-feira-livro-2018/21-O-PRINCIPIO-DA-RECIPROCIDADE-NAS-RELACOES-DIPLOMATICAS-BRASILEIRAS.pdf>>. Acesso em: 10 Dez 2023.

OLIVEIRA, A. L.; BERTHOUD, C. M. E.; BEGLIOMINI, A. R.; COPPOLA, R. G.; RANGEL. O trabalho noturno e suas repercussões na saúde e na vida cotidiana de trabalhadores metalúrgicos do vale do Paraíba no estado de São Paulo. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 6, n. 2, p. 65-84, dez. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572006000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 dez. 2023.

OLIVEIRA, F. N. **Técnicas de Amostragem utilizadas pelos serviços de Auditoria Interna de Empresas no Brasil: Um estudo de casos**. 1989. [167 folhas]. Dissertação de Mestrado (INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDOS CONTÁBEIS - ISEC) – Fundação Getúlio Vargas: Rio de Janeiro. pp. 30-31. Disponível em:< <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/aa6f2684-469c-4803-8aa6-a0dca2713a54/content> >. Acesso em: 28 Out 2024.

OLIVEIRA, K. B.; LOPES, G. S. C.; WATANABE, M.; YAMAGUCHI, C. K.; DUARTE, R. Estudo do Empoderamento na perspectiva das mulheres líderes. In: **Pretexto, Universidade Fumec**. Vol. 16, nº 4, outubro-novembro 2015. p. 92. Belo Horizonte. Disponível em < <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/2624>>. Acesso em: 24 Dez 2023.

OLIVEIRA, M.B.A. O trabalho infantil e a violação aos Direitos Humanos de Crianças e Adolescentes: uma busca pela proteção social universal. In: **Ensaio Sobre o Direito da Criança e do Adolescente**. vol.4. Aline Busch Czarnobai... [et al.]; Organizadoras: Josiane Rose Petry Veronese e Mayra Silveira. E-book. 1ª ed. Florianópolis: Habitus, 2024.

PERELMAN, C. **Ética e direito**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PERELMAN, C. **O império retórico**: retórica e argumentação. Trad. Fernando Trindade e Rui Alexandre Grácio. Porto: Asa, 1993.

PERELMAN, C.; OLBRECHTS-TYTECA, L. **Tratado da argumentação**: a nova retórica. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. 2º ed; São Paulo: Martins Fontes, 1999.

PICH, R. H. Sobre os princípios do senso comum, em “Apresentação e uma Nota Sobre Thomas Reid (1710-1796)”. **Veritas**, Porto Alegre, EIP. VI.iv. p. 424/426, 2010.

PIMPIM, R. R. **A parábola do semeador**: plante sua fé em solo fértil. Disponível em: <<https://www.recantodasletras.com.br/mensagens-de-otimismo-fe-esperanca/6280300>>. Acesso em 14 Jan 2024.

PINTO, M. S. A Constitucionalidade da “Lista Suja” com instrumento de repressão ao trabalho em condições análogas às de escravo. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 72, n. 9, p. 1109-1119, set. 2008.

PONTES DE MIRANDA. **Questões Forenses**. Tomo I. Rio de Janeiro, 1957.

QUINTAS, F. L.; SOUZA, C. B. Independência Judicial e Vinculação a Precedentes: a Aplicação de precedentes como critério de promoção de magistrados por merecimento. In **RDU**, Porto Alegre, Volume 15, n. 84, 2018, 75-96, nov-dez 2018, p. 78.

REALE, M. **Introdução à Filosofia**, 4ª edição. Editora Saraiva, 2007. E-book. ISBN 9788502135444. p. 143. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502135444/>>. Acesso em: 12 Dez 2023.

REBOUL, O. **Introdução à retórica**. Tradução Ivone Castilho Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ROMITA, A. R. A formação do contrato de trabalho. In: **Revista TRT 8ª Região**. Belém. v. 49, n. 97, p. 1-434, jul./dez./2016, p. 121. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/pdfs/revista/Revista_97.pdf>. Acesso em: 04 Dez 2023.

ROSA, I. V.; SCHOLTEN, M.; CARRILHO, J. P. Festinger revisitado: Sacrifício e argumentação como fontes de conflito na tomada de decisão. In: **Análise Psicológica**. Vol 24, nº 2, 2006, p.169. Disponível em: <<http://publicacoes.ispa.pt/publicacoes/index.php/ap/article/view/161/pdf>>. Acesso em: 18 Dez 2023.

SANTANA, S. P. **A Culpa Temerária: contributo para uma construção no direito penal brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

SANTOS, A. F. C.; LIMA, J. M. Acidente de Trabalho concausa: a responsabilidade civil do empregador e o nexu causal. In: **Rev. TST**, São Paulo, vol. 85, no 1, jan/mar 2019. pp. 192/193. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157151/2019_santos_ana_acident_e_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 Dez 2023.

SCHARGEL, S. O Bacilo Imortal: Resenha de O fascismo eterno, de Umberto Eco. In: **Cadernos do Tempo Presente**. Universidade Federal de Sergipe: São Cristóvão-SE, v. 12, n. 02, p. 95, jul./dez. 2021.

SCHIAVI, M. **A inversão do ônus da prova no Processo do Trabalho**. Disponível em: <<https://lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/A%20inversao%20do%20onus%20da%20prova%20no%20Processo%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

SCHIAVI, M. **Manual de direito processual do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SCHNEIDER, D. R. Novas perspectivas para a psicologia clínica a partir das contribuições de J. P. Sartre. **Interação em Psicologia**, Curitiba (10)1, p. 109, jan./jun. 2006 A. Disponível em: <<https://psiclin.paginas.ufsc.br/files/2010/05/Novas-perspectivas-para-a-PC-a-partir-das-contribuições.pdf>>. Acesso em: 12 Jan 2024.

SEAC-DF. **CCT 2023**, firmada entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do DF e o Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, prestação de serviços Temporário e Serviços Terceirizáveis do DF. Disponível em: <<https://seac-df.com.br/wp-content/uploads/2023/01/CONVENCAO-COLETIVA-DE-TRABALHO-2023-.pdf>>. Acesso em: 05 Dez 2023.

SÓLIO, M. B. Colaborador e Coworking, exemplo de estratégias do discurso neoliberal no Século XXI. **Anais do XI Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas** (Abrapcorp 2017) realizado em 15 e 19 de maio de 2017. ISBN: 978-85-397-1078-2. Belo Horizonte. 2017. pp. 7-8. Disponível em: <<https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre//anais/abrapcorp/assets/edicoes/2017/arquivos/45.pdf>>. Acesso em: 11 Ago 2024.

SOUZA, A. L. **Rescisão de Contrato de Trabalho**: verbas rescisórias e cálculo. Monografia (Graduação em ciências contábeis). Universidade Federal de Santa Catarina. 2017. Florianópolis, pp. 35-76. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/125546/Contabeis293901.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 05 Dez 2023.

STF. **ADPF 323**. Plenário Virtual. 20 mai 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/ultratividade-gilmar-mendes.pdf>>; Acesso em: 06 Dez 2023.

STOCO, R. **Tratado de responsabilidade civil**. 6. ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

TELES, K. N. C. Desvio de função: aspectos teóricos e práticos. In: **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 188/2018, p. 117 – 126, Mar - Abr / 2018. Editora Revista dos Tribunais on line: São Paulo, 2018.

Tiradentes: Aracaju, out. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/183/145>>. Acesso em: 30 Dez 2023.

TODOROV, T. Fim da retórica. In: **Teorias do Símbolo**, Lisboa: Edições 70. 1979. p. 56.

TOLEDO, P. F. C. S., PUGLIESI, A. V. Recuperação extrajudicial: caráter contratual do instituto e ocorrência de contratos coligados. In: 15 anos do Código Civil: Direito da Empresa, Contratos e Sociedade. Organizadores: Ricardo Lupion e Fernando Araujo. Porto Alegre: Editora Fi, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/directbitstream/36fc5b43-4e86-42be-815f-03d2adb0ce4f/15+anos+do+Código+Civil.pdf>>. Acesso em: 06 Dez 2023.

TOULMIN, S. E. **Os usos do argumento**. Tradução de Reinaldo Guarany. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

TUGENDHAT, E. O conceito de ato primeiro em Aristóteles. In: **IV Seminário Sobre Aristóteles**. Departamento de Filosofia do ICH/UFPelotas/RS, pp. 181-183, 2-4 Dez 1998. Disponível em: <<https://www2.ufpel.edu.br/isp/dissertatio/revistas/antigas/08.pdf>>. Acesso em: 14 Jan 2024.

UCHOA, N. P. A Santificação. In: **Revista Teológica Seminário Adventista Latino-Americano de Teologia do Nordeste**. v.5. Jan-Jul 2001, nº 1. p. 75. Disponível em: <<https://adventista.emnuvens.com.br/praxis/article/view/598/526>>. Acesso em: 05 Jan 2024.

VILELA, D. R. M. **Direito Premial Trabalhista e Compliance**: para a construção de uma teoria da justiça social premial. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021. Disponível em: <<https://play.google.com/books/reader?id=gmlPEAAQBAJ&pg=GBS.PA2&hl=pt>>. Acesso em : 19 Dez 2023.

VINEY, G. **Traité de Droit Civil**. Sous la direction de Jacques Ghestin. Les obligations. La responsabilité: conditions. Paris: LGDJ, 1982.

WAYHS, J. P. F. **A argumentação e a utopia de um modelo ideal**. 2011. Disponível em: <<http://www.bocc.ubi.pt/pag/wayhs-joao-a-argumentacao-e-autopia-de-um-modelo-ideal.pdf>>. Acesso em: 22 Nov 2023.

XÁVIER, S. S.; NUNES, A. L. P. F. Aplicação da Inteligência Emocional pelos Gestores no Ambiente Organizacional e Resultados. In: **Id on Line Revista de Psicologia** v.17, n. 65, p. 160, Fev 2023. Disponível em <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/3693>>. Acesso em: 03 Jan 2024.

Ρητοπική. Εισαγωγή, μεταφρασή, σχόλια ΗΛ. ΗΛΙΟΥ. Δαιδαλος; Ι. Ζαχαρόπουλος. 1984.

ZOCCHIO, A. **Prática da Prevenção de Acidentes**: abc da segurança do trabalho, 7a. ed. Ver. ampl. São Paulo: Atlas, 2002.