

**FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM - FDCI  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**BRUNA RODRIGUES DE MORAES**

**O DESCUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA  
HUMANA NO ATRASO DE PAGAMENTO SALARIAL**

**CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM/ES  
2017**

BRUNA RODRIGUES DE MORAES

**O DESCUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA  
HUMANA NO ATRASO DE PAGAMENTO SALARIAL**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Direito de Cachoeiro de Itapemirim -  
FDCI, como requisito parcial para  
obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Prof. Geraldo Luiz Hemerly.

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM/ES  
2017

BRUNA RODRIGUES DE MORAES

O DESCUMPRIMENTO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA  
HUMANA NO ATRASO DE PAGAMENTO SALARIAL

Monografia apresentada à Faculdade de Direito de Cachoeiro de  
Itapemirim - FDCI, como requisito parcial para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.  
Nota: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Orientador – Geraldo Luiz Hemerly.

---

Prof. Examinador

---

Prof. Examinador

Dedico este trabalho a minha amada família, por terem caminhado junto a mim e sempre me incentivarem a prosseguir.

Agradeço, primeiramente à Deus, por ter me concedido a vida. Aos meus pais, por sempre me fazerem acreditar que era possível. Aos amigos do curso, por tornarem toda essa jornada mais leve e feliz. A essa instituição, pelos anos maravilhosos de vida acadêmica que tive. Aos mestres e funcionários, que levarei como amigos, o meu muito obrigada por todo o ensinamento, ajuda e principalmente carinho, que sempre tiveram comigo. E finalmente ao meu orientador, Prof. Geraldo, por toda a dedicação e amparo nesses meses de estudos.

À vocês, o meu mais profundo agradecimento!

“Há um direito fundamental para o homem, base e condição de todos os outros: o direito de ser reconhecido sempre como pessoa humana”.

Legaz Y Lacambra

MORAES, Bruna Rodrigues de. **O descumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana no atraso de pagamento salarial.** 44 f. Monografia (Bacharelado em Direito). Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim – FDCI. Cachoeiro de Itapemirim, 2017.

## RESUMO

A presente monografia visa analisar como o descumprimento de um princípio fundamental constitucionalizado de suma relevância - a Dignidade da Pessoa Humana afeta a vida dos trabalhadores, no que tange ao atraso de pagamento salarial. Veremos as transformações ocorridas nas formas de trabalho e como as constituições acompanharam essas mudanças, em virtude das garantias trabalhistas conquistadas. Destacando os princípios fundamentais, os Direitos Humanos e a importância social do trabalho como meio propulsor de dignidade. Vislumbrando também, as consequências decorrentes dessa violação legal e as sanções existentes para essa problemática.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>1 O DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>10</b>
1.1 Formas de trabalho na sociedade Pré-Industrial .....	10
1.2 História do trabalho no mundo: enfoque constitucional .....	12
1.3 História do trabalho no Brasil: evolução constitucional .....	14
1.4 Trabalho assalariado: remuneração x salário .....	18
<b>2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS: A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA</b> .....	<b>23</b>
2.1 Dos Direitos Humanos e Fundamentais .....	23
2.2 Evolução histórica dos Direitos Humanos Fundamentais .....	24
2.3 Princípios fundamentais constitucionalizados .....	26
2.4 A Dignidade da Pessoa Humana .....	29
<b>3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA X ATRASO DE PAGAMENTO SALARIAL</b> .....	<b>34</b>
3.1 A Aplicabilidade do princípio da Dignidade da Pessoa Humana no atraso de pagamento salarial .....	34
3.2 Aspectos decorrentes do atraso de pagamento para o trabalhador .....	36
3.3 Penalidades previstas e meios alternativos de resolução .....	37
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>42</b>



## INTRODUÇÃO

Os Direitos Fundamentais são direitos básicos individuais, sociais, políticos e jurídicos que estão previstos na constituição de uma nação. No Brasil, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), traz expresso em seu 1º artigo, os cinco fundamentos constitucionais do país, quais sejam: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político para todos os cidadãos do país, sejam eles natos ou naturalizados. O princípio em destaque é o da Dignidade da Pessoa Humana, onde a dignidade está ligada ao merecimento ético, sendo valor espiritual e moral inerente à vontade que traz consigo pretensão de respeito e, a exclusividade de ser pertinente apenas ao ser humano.

Na esfera trabalhista, o enfoque principal concedido foi ao salário. Definido de forma simples como a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços em decorrência do contrato de trabalho. Dada a previsão legal, quando estipulado por mês, o pagamento deverá ser efetuado no mais tardar até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. Embora a previsão legal seja taxativa, é costumeiro que muitos empregadores optem pelo seu descumprimento. Assim, faz-se necessário analisar de que forma essa conduta intervém intimamente com o descumprimento de um direito fundamental, esculpido como princípio constitucional.

Dessa forma, o presente trabalho possui a intenção de expor e analisar sob a ótica do prisma constitucional sua aplicabilidade nas relações de trabalho, mais precisamente no que tange ao atraso de pagamento suportado por tantos trabalhadores no cenário econômico atual. Para que sua realização fosse possível, foi necessário desenvolvê-lo tendo como base pesquisas bibliográficas em livros, matérias de jornais, sites da internet e ao próprio ordenamento jurídico. Por esse método, o objetivo a ser alcançado é a exposição, análise da problemática e as consequências resultantes.

Primeiramente, abordou-se um histórico evolutivo acerca das formas existentes de trabalho até a sociedade Pré-Industrial, onde passamos a identificar a figura do empregado de forma muito semelhante à de hoje. Em virtude desse progresso, tornou-se necessário observar como o mundo reagiu à essa evolução e de que

forma prosperou juridicamente a um nível constitucional, os direitos obtidos. Ainda nesse sentido, tornou-se indispensável demonstrar como o Brasil acompanhou essa evolução mundial e progrediu constitucionalmente sob a perspectiva trabalhista, abordando também o trabalho assalariado, principal marco na história trabalhista, onde afasta-se de vez a condição de submissão em que o ser humano estava sujeito.

Num segundo momento, foram abordados os princípios fundamentais constitucionalizados, realizando-se um esclarecimento acerca dos Direitos Humanos e Fundamentais, além de um breve relato histórico a respeito da transformação social da dignidade. O princípio da Dignidade da Pessoa Humana, foi diretamente vinculado ao valor social que o trabalho possui. O pagamento salarial recebido pelos empregados permite que a condição digna de vida prevaleça, posto que além de sua própria manutenção, o trabalhador deve promover as condições básicas de vida para seus familiares e dependentes.

Por fim, o terceiro capítulo, aborda a correlação entre a Dignidade da Pessoa Humana e seu descumprimento como princípio constitucional, pela perspectiva do Direito do Trabalho, no âmbito do atraso salarial. As consequências prováveis em que os trabalhadores estarão submetidos e as penalidades existentes aos empregadores que compelem seus empregados a laborarem sob essas condições.

A referida pesquisa é de suma relevância, vez que o tema é recorrente no cotidiano de grande parte dos trabalhadores da iniciativa privada e até mesmo da pública, visto que não só as empresas públicas mas as próprias Administrações enfrentam diversas dificuldades. Em decorrência da atual conjuntura político-econômica que o país vem enfrentado, as crises sociais e financeiras impactam diretamente nas relações coletivas e individuais do trabalho. Infelizmente vários direitos trabalhistas são descumpridos ao longo do contrato de trabalho.

O intuito geral dessa análise é verificar como uma garantia constitucional está relacionada diretamente a questões trabalhistas, focando na necessidade humana de sobrevivência vinculada diretamente a condição de vida digna promovida pelo trabalho assalariado, além de promover uma reflexão sobre o tema.

# 1 O DIREITO DO TRABALHO

## 1.1 Formas de trabalho na sociedade Pré-Industrial

A palavra trabalho deriva do latim *tripalium*, que significa: "tri" três e "palum" madeira. *Tripalium* era um instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e linho (MARTINS, 2010).

A escravidão foi a primeira forma de trabalho existente, surgindo na Idade Antiga; Roma e Grécia. A jurisprudência ainda é divergente quanto a classificação do trabalho escravo, como sendo ou não marco inicial para o Direito do Trabalho. Nesse sentido Martins (2010, p.04) afirma:

[...] em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Ainda nesse período para os homens livres que pretendiam trocar sua força de trabalho por pagamento existia a previsão da *locatio conductio*, que era dividido em três formas, como bem conceituado por Martins (2010, p.04), no seguinte trecho:

Estabelecia, portanto, a organização do trabalho do homem livre. Era dividida de três formas: (a) *locatio conductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; (b) *locatio conductio operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento; (c) *locatio conductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento [...].

Com a derrocada da escravidão e a chegada do Cristianismo já na Idade Média, surge a figura do servo. A servidão foi tida como uma forma de escravidão, porém, não se pode confundi-la como tal, uma vez que os servos não poderiam ser vendidos, trabalhavam obrigados a entregarem parte da produção rural aos senhores feudais e em contrapartida recebiam proteção militar e política, assim como leciona Nascimento (2011, p.43):

Não deferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da

produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Ainda na Idade Média, outra forma de trabalho que se destacou por seguinte foram as corporações de ofício, surgindo pela primeira vez a liberdade do trabalhador. Eram divididas entre: mestres, que detinham o conhecimento específico do ofício; os companheiros, aqueles que realmente produziam e, os aprendizes que recebiam os ensinamentos dos mestres. Nesse aspecto Martins (2010, p.04) nos ensina:

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

Com o advento da Revolução Francesa e de seus ideais de liberdade do homem, as corporações de ofício chegam ao fim. A chegada do liberalismo ganha força por toda Europa. A Revolução Industrial, ocorrida entre o fim do Séc. XVIII e início do Séc. XIX transforma por fim o trabalho em emprego. Nesse sentido Nascimento (2011, p.44) destaca:

A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e de suas aplicações nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Ainda nesse entendimento, o próprio Nascimento (2009, p.04) afirma que a necessidade de um ordenamento jurídico voltado aos trabalhadores acompanhou como consequência dos novos ideais e revoluções que ocorriam na época:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, como o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das "coisas novas" e das "ideias novas" [...].

## 1.2 História do trabalho no mundo: enfoque constitucional

As primeiras leis trabalhistas existentes possuíam forma ordinária e posteriormente constitucionais, tendo como finalidade a proibição do trabalho em determinadas condições (NASCIMENTO, 2011).

A primeira constituição do mundo a prever garantias trabalhistas em seu texto legal é a Constituição do México de 1917. Nascimento (2011, p.45) destaca suas principais características, quais sejam:

[...] disciplina a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, a igualdade salarial, a proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais.

Destaca-se a importância e contribuição mexicana em garantir constitucionalmente pela primeira vez na história os direitos trabalhistas.

Mas a idéia de fazer do direito do trabalho um mínimo de garantias em benefício da classe economicamente fraca e a de incorporar essas garantias na Constituição, para protegê-las contra qualquer política do legislador ordinário, são próprias do direito mexicano, no qual pela primeira vez foram consignadas (CUEVA *apud* NASCIMENTO, 2009, p.275).

A segunda constituição a tratar especificamente desse assunto foi da Alemanha, a de Weimar em 1919. Martins (2010, p.08) elenca:

Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salário e demais condições de trabalho.

Nascimento (2009, p.277) por sua vez, enumera os seguintes aspectos:

Põe o trabalho sob a proteção do Estado. Dispõe-se à organização de um direito unitário do trabalho. Garante a liberdade de associação para defesa e melhoria das condições de trabalho e produção. Permite a participação do trabalhador no processo político [...]. Promove a integração do trabalhador na empresa [...]. Institui os conselhos de empresa, órgãos de gestão empresarial. Trata-se, portanto, de um documento no qual o trabalho recebe colocação no plano constitucional, daí o seu maior significado para a História do Direito do Trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada ainda no ano de 1919 como parte do Tratado de Versalhes. Martins (2010, p.09) destaca o objetivo primordial para sua instituição:

Surge o Tratado de Versalhes, de 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria incumbir-se de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

Seguindo essa tendência, apenas em 1927 na Itália, surge a Carta del Lavoro, para Martins (2010, p.08) "instituiu um sistema corporativista-facista, que inspirou outros sistemas políticos, [...] especialmente, do Brasil".

No mesmo sentido, Nascimento (2011, p.45) ainda destaca:

[...] tendo como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão, por lei, de direitos aos trabalhadores. O lema da Carta del Lavoro, ao proclamar "tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado", é, por si, suficientemente expressivo para dar a ideia das concepções do corporativismo. Os sindicatos não tiveram autonomia, e a organização sindical, modelada pelo Estado, impediu a sua liberdade de organização e de ação. Se, de um lado, a forte presença estatal promoveu a tutela dos assalariados por meio de ampla legislação de fundo paternalista, por outro lado, com o dirigismo exercido sobre o movimento sindical, o Estado prejudicou o desenvolvimento sindical.

Nascimento (2009, p.278) complementa afirmando que "[...] que estabeleceu para uma ordem política e trabalhista centralizada seguindo uma forte interferência estatal".

E, em 10 de dezembro de 1948, é proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Trazendo em seu texto, as seguintes garantias:

#### Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

#### Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

### 1.3 História do trabalho no Brasil: evolução constitucional

A primeira constituição brasileira, em 1824, imposta por Dom Pedro no período do Império, previa no âmbito trabalhista, a liberdade do exercício de ofícios e profissões, abolindo as corporações de ofício, conforme redação da Constituição do Império:

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte.

[...]

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres.

Posteriormente, houveram as aprovações das seguintes leis: a Lei do Ventre Livre (1871), em que os nascidos de escravos já não eram mais escravos, a Lei Saraiva-Cotegipe (1885) também conhecida como Lei dos Sexagenários, que libertava os escravos com mais de 60 anos e por fim a Lei Áurea (1888), assinada pela Princesa Isabel, que aboliu em definitivo a escravidão no Brasil. É valido destacar o entendimento de Delgado (2016, p.110), no qual alude que:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referencia da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico [...].

Com a abolição da escravatura, surge uma nova realidade, uma vez que houve um aumento na mão de obra desqualificada em desproporção as possibilidades de trabalhos existentes. Nesse contexto, surge a Constituição de 1891, aprovada em Assembleia Constituinte já na República Velha, em que novos direitos foram reconhecidos, tais como a liberdade de associação e o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial, dada a letra da Constituição:

Art. 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública

[...]

§ 24 - É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

Ainda no mesmo ano, ocorreu a promulgação do Decreto 1.313/91, que regulamentava o trabalho da criança e do adolescente - não permitindo o trabalho para menores de 12 anos, exceto para aqueles em condição de aprendizes e, a fixação de horário para a jornada legal.

Martins (2015, p.11) nesse sentido ainda ressalta as seguintes leis ordinárias:

[...] da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc.

No decorrer dos anos seguintes, com as constantes mudanças na Europa, o surgimento da OIT em 1919, a chegada dos imigrantes ao país, o aparecimento de reivindicações por melhores condições de trabalho e salário, começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas, em 1930 (MARTINS, 2015).

Com o advento da Constituição de 1934, aprovada por Assembleia Constituinte na Era Vargas, é que de fato surge a tratativa específica do Direito do Trabalho. Vejamos a redação da Constituição:

Art. 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;



- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Com o golpe de 1937 dado por Getúlio Vargas, houve a imposição de uma nova constituição, o início da ditadura e uma nova fase intervencionista do Estado, no que concerne a tal, Nascimento (2011, p.51) resume da seguinte forma:

[...] expressou a concepção política do *Estado Novo* e as restrições ao movimento sindical, segundo a ideia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado, a proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria e base territorial, e a proibição da greve, que foi considerada um recurso antissocial e nocivo à economia.

Em 1º de maio de 1943, pelo Decreto 5.452, é aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Embora não tenha sido de fato a primeira lei geral, pois essa precedeu a Lei 62 de 1935 (específica à industriários e comerciários), é sim definida como lei geral, porque é aplicada à todos os empregados (NASCIMENTO, 2011).

Ainda nesse sentido Martins (2010, p.10) assevera que:

O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a.

Promulgada pela Assembleia Constituinte, em 18 de setembro de 1946, a Constituição de 1946 trazia em seu contexto geral o ideal de redemocratização do país.

Martins (2010, p.51) aduz os aspectos trabalhistas da seguinte maneira:

[...] acolheu *princípios liberais* na ordem política, mas conservou, embora restabelecendo o direito de greve, as mesmas diretrizes, na medida em que não respaldou o direito coletivo do trabalho; destaque-se, na mesma Constituição, a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário.

Além de trazer previsão legal para garantias como: a participação nos lucros e resultados, direito a greve, estabilidade dentre outras, dada a redação do texto constitucional de 1946:

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;

IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;

V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;

VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VII - férias anuais remuneradas;

VIII - higiene e segurança do trabalho;

IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;

X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;

XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;

XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;

XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;

XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;

XV - assistência aos desempregados;

XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;

XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

§ 1º Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios.

§ 2º Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social poderá ser criada, majorada ou estendida sem a correspondente fonte de custeio total

Art. 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.

Art. 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

A Constituição de 1967, pouco modificou os direitos trabalhistas já existentes e tipificados, pois eram um reflexo da intervenção militar vivida no país entre o período de 1964 a 1985, corroborando essa assertiva há o destaque da introdução do Fundo

de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que já havia sido instituído por lei ordinária em 1966 (NASCIMENTO, 2011).

Nesse diapasão, Martins (2010, p.11) ainda destaca:

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, no art. 158, tendo praticamente a mesma redação do art. 157 da Constituição de 1946, com algumas modificações. A EC nº 1, de 17-10-69, repetiu praticamente a Norma Ápice de 1967, no art. 165, no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

Com a aprovação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), promulgada em 05 de outubro de 1988, os direitos trabalhistas passaram a estar inseridos em dois capítulos próprios, quais sejam: Capítulo II - Dos Direitos Sociais e do Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais. É notório que há uma valorização do direito coletivo e também de uma série de direitos individuais dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2011).

Carvalho (2011, p.37) reitera acerca da CRFB/88 e da CLT:

A CLT foi seguida de legislação que contribuiu para a atenuação das condições adversas em que se dava o trabalho do empregado brasileiro, abrindo caminho para a constitucionalização dos direitos sociais de índole trabalhista. A Constituição de 1988 elevou, enfim, ao nível de direito fundamental as condições mínimas de trabalho a que se pode ser submetido o empregado no Brasil, articulando-se assim com o princípio - que agravou em seu texto como fundamento da nossa República - da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, o Direito do Trabalho no Brasil está regulamentado de forma geral pela CRFB/88 e de maneira específica pela CLT, além das diversas leis posteriores existentes que regulam a matéria específica para categorias ou situações detalhadas.

#### **1.4 Trabalho assalariado: remuneração x salário**

De todas as garantias conquistadas ao longo da história, certamente o marco inicial para a condição de trabalhador foi o direito de recebimento pela contraprestação profissional realizada. O trabalhador deixa para trás a condição de escravo e assume um novo papel para a sociedade sob a ótica econômica. Como exposto, as garantias trabalhistas se fixaram, tanto em constituições como em legislações esparsas.

Para Martins (2010, p.226) "o salário surge como forma de transformação do regime de trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho".

Tanto o direito ao trabalho quanto o direito ao salário, são direitos fundamentais do trabalhador. Dadas essas garantias, se faz necessário esclarecer a utilização feita pelo legislador entre a diferenciação dos termos salário e remuneração, uma vez que a própria redação do art. 457, CLT - possui as duas, senão vejamos:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber  
§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (grifos nossos)

Como a própria legislação não faz distinção entre a conceituação desses termos, apenas o emprega de maneiras distintas, utilizaremos do entendimento doutrinário de Martins (2010, p.227-228), o qual conceitua da seguinte maneira:

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família. [...] salário é a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei.

Outro fator de destaque para a compreensão dessa importância, diz a respeito dos elementos existentes da remuneração e do salário, quais sejam: a habitualidade, a periodicidade, a quantificação, a essencialidade e a reciprocidade.

A habitualidade estará sempre vinculada ao fato costumeiro que ocorrerá periodicamente. É um ato cíclico: é realizada a prestação do serviço e em contra partida, o pagamento pelo serviço realizado.

A periodicidade ocorrerá, via de regra, conforme previsão legal, a exemplo do art. 459, CLT - qual seja:

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

A quantificação está diretamente relacionada ao conhecimento por parte do empregado de quanto ele ganha por mês. Nesse sentido, é válido destacar o posicionamento de Martins (2010, p.231):

O risco do empreendimento deve ser do empregador, como se verifica do art. 2º da CLT. O operário não poderia ficar na dependência de receber salários apenas se o empregador vendesse suas mercadorias ou obtivesse lucro na exploração do seu negócio.

Ainda nesse entendimento é possível exemplificar a característica da essencialidade, nas palavras de Martins (2010, p.231) "a remuneração é elemento essencial da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo de sua essencialidade a prestação da remuneração".

Por fim, a reciprocidade, está nas obrigações e nos deveres de empregados e empregadores. Martins (2010, p.231) exemplifica da seguinte forma:

[...] caracterizando o caráter sinalagmático da relação de emprego [...]. O empregador tem de pagar salários em razão dos serviços que foram prestados pelo empregado. O empregado tem a obrigação de prestar serviços para receber os salários correspondentes.

Quanto ao regramento geral para proteção ao salário, é necessário destacar as seguintes características: periodicidade do pagamento, prova de pagamento, inalterabilidade, irredutibilidade, controle dos descontos e a impenhorabilidade.

As três primeiras características: periodicidade do pagamento, prova de pagamento e inalterabilidade, estão previstas na letra da lei, arts. 459, 464 e 468, CLT.

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

[...]

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

[...]

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

A irredutibilidade salarial possui previsão constitucional - art. 7º, VI, declarando sua impossibilidade e ressaltando suas exceções.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

No que tange ao controle de descontos, a CLT também protege o trabalhador. Os descontos somente serão permitidos se previstos em lei, a exemplo das contribuições previdenciárias, sindicais, de imposto de renda... Ou dependendo de sua natureza, com anuência do empregado, como desconto de assistência médica, previdência privada e etc.

Já a impenhorabilidade, está prevista no art. 833, IV, Código de Processo Civil (CPC). O salário e remuneração, via de regra, serão impenhoráveis, a única exceção permitida para a penhorabilidade está na hipótese do pagamento de pensão alimentícia.

Art. 833. São impenhoráveis:

[...]

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

[...]

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

Porém a característica de maior relevância é sem dúvidas o caráter alimentar que o salário possui. A CRFB/88 em seu art. 7º, IV, prevê como direito dos trabalhadores um salário mínimo que seja capaz de atender necessidades vitais básicas, do próprio trabalhador e também de sua família, conforme redação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Nascimento (2009, p. 490) defende o salário como um direito fundamental e, meio necessário e garantidor para se prover necessidades mínimas, vejamos:

Ter um salário para prover às necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário vital é um direito fundamental porque corresponde a uma renda mínima. Tendência, essa, necessária para que numa sociedade justa as pessoas desfavorecidas tenham um mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para a sua manutenção e de sua família. A ideia do salário mínimo tem por escopo o mesmo fim.

Os pagamentos de salários e remunerações não deverão ser apenas interpretados como formas de contraprestações de serviços realizados. É necessário enxergar todo o contexto garantidor existente envolto desse recebimento por parte do trabalhador, tanto de subsistência quanto de dignidade que estão envolvidos.

Tamanha é a sua importância, que todos os mecanismos existentes para regulamentação da matéria e de pontos trabalhistas gerais, quais sejam: CRFB/88, CLT, Declaração Universal dos Direitos Humanos entre outros, tiveram a preocupação de trazer em seus textos legais, para que pudessem fazer valer como garantia de tal previsão - para um salário mínimo, remuneração justa e satisfatória dentre tantos outros aspectos envolvidos.

## **2 PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS: A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

### **2.1 Dos Direitos Humanos e Fundamentais**

Há quem defenda que os Direitos Humanos e Direitos Fundamentais possuam o mesmo significado, porém ainda trata-se tal entendimento de maneira minoritária. É de conhecimento doutrinário que os Direitos Humanos estejam voltados a uma generalidade internacional e de caráter atemporal, enquanto os Direitos Fundamentais possuem características nacionais e de garantias estatais, pois são direitos básicos individuais, sociais, políticos e jurídicos, previstos em constituição. Fato é de que a instituição dos Direitos Humanos serviram de base para o surgimento dos Direitos Fundamentais. Lovato e Dutra (2015, p.02) defendem sobre essa assertiva:

A expressão Direitos Humanos guarda relação com os documentos de direito internacional, vez que se refere às posições jurídicas que reconhecem o ser humano como alvo de tal, sem vinculação às ordens constitucionais dos Estados e, sendo assim, válidos universalmente, tendo caráter supranacional. Já os Direitos Fundamentais significam os direitos do ser humano reconhecidos e positivados em esfera constitucional de um Estado determinado.

O principal marco para os Direitos Humanos ocorreu já no Séc. XX, com a normatização da Declaração Universal dos Direitos Humanos, pois essa objetivava a aplicação de princípios básicos de igualdade, dignidade e liberdade para todos os seres humanos, de maneira geral, sem que houvesse qualquer tipo de distinção, tratando-se de um ideal comum. Destarte, a referida declaração é resultado concreto de diversos acontecimentos ocorridos por décadas anteriores.

Ao Estado cabe não somente reconhecer garantias básicas dos homens de maneira formal, mas também assegurar o efetivo e eficaz cumprimento delas, trazendo-as incorporadas em toda a sociedade, que envolve os cidadãos e seus agentes, uma vez que esses direitos são indispensáveis à boa manutenção da dignidade, liberdade e igualdade de todos (PINHO, 2010).

O atual normativo jurídico constitucional, destina 5 capítulos de seu livro para a previsão de Direitos e Garantias Fundamentais, quais sejam: dos direitos e deveres individuais e coletivos, dos direitos sociais, da nacionalidade, dos direitos políticos e por fim, dos partidos políticos.



## 2.2 Evolução histórica dos Direitos Humanos Fundamentais

Considerando a diferenciação explicitada, abordaremos o entendimento de Alexandre de Moraes, uma outra categoria de direitos: a dos Direitos Humanos Fundamentais. Nesse sentido Moraes (2006, p.01) defende:

Os direitos humanos fundamentais, em sua concepção atualmente conhecida, surgiram como produto da fusão de várias fontes [...]. Essas ideias encontravam um ponto fundamental em comum, a necessidade de *limitação e controle dos abusos de poder do próprio Estado e de suas autoridades constituídas e a consagração dos princípios básicos da igualdade e da legalidade como regentes do Estado moderno e contemporâneo.*

Torna-se indiscutível o elo existente entre os Direitos Humanos Fundamentais e o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, vez que ambos foram instituídos sob os mesmos pensamentos ideológicos e de certo modo, um em função do outro. A luta pelos ideais de liberdade e de melhores condições de vida, sempre foram norteadores das grandes revoluções.

Historicamente, o surgimento dos direitos individuais são datados no terceiro milênio a.C., na região do antigo Egito e Mesopotâmia. Ainda nessa vertente, o Código de Hammurabi, provavelmente, tenha sido a primeira codificação desses direitos, como leciona Moraes (2011, p.06):

A origem dos direitos individuais do homem pode ser apontada no antigo Egito e Mesopotâmia, no terceiro milênio a.C., onde já eram previstos alguns mecanismos para a proteção individual em relação ao Estado. O Código de Hammurabi (1690 a.C.) talvez seja a primeira codificação a consagrar um rol de direitos comuns a todos os homens, tais como a vida, a propriedade, a honra, a dignidade e família, prevendo, igualmente, a supremacia das leis em relação aos governantes.

Posteriormente a esse período, surge na Grécia antiga sob a forte influência de Aristóteles, a reflexão sobre a dignidade, mesmo que de forma relativa, pois ainda nesse período era admitida a escravidão e a servidão, como é defendido por Castilho (2012, p.191):

A dignidade é tema de reflexão desde Aristóteles, na Grécia antiga. No entanto, há que se considerar que na Antiguidade ela era relativa, visto que os escravos (normalmente advindos de povos vencidos) estavam reduzidos à servidão e não eram considerados merecedores de dignidade.

A cerca do Direito Romano, Moraes (2011, p.06) complementa:

Contudo, foi o Direito Romano que estabeleceu um complexo mecanismo de interditos visando tutelar os direitos individuais em relação aos arbítrios estatais. A *Lei das Doze Tábuas* pode ser considerada a origem dos textos escritos consagradores da liberdade, da propriedade e da proteção aos direitos do cidadão.

No decorrer da Idade Média, com o advento do Cristianismo e de uma abordagem teológica, São Tomas de Aquino ganha destaque por defender a ideia de que a dignidade da pessoa humana estava ligada ao fato de o homem ter sido criado à imagem e semelhança de Deus (CASTILHO, 2012).

Após essa vertente religiosa, surge na Idade Moderna, pela primeira vez, o entendimento, como narra Castilho (2012, p.192), de que "não havia mais a necessidade de ser cristão: bastava ser humano para ser considerado digno".

Pensadores como Pufendorf e Kant foram grandes responsáveis para o avanço e disseminação do tema. Pufendorf afasta em definitivo o entendimento divino existente por afirmar que o ser humano era livre para escolher conforme sua moral e Kant, baseado em sua racionalidade, defendia que a capacidade em criar e seguir leis estava diretamente vinculada a sua própria autonomia de vontade (CASTILHO, 2012).

Nas próprias palavras de Castilho (2012, p.192):

[...] Pufendorf afasta a origem divina da dignidade, para passar a apontá-la como a liberdade do ser humano de escolher conforme sua razão e agir de acordo com esse entendimento. Como se vê, a evolução dessa concepção está no vínculo da dignidade não à natureza humana, mas à liberdade moral. O processo de secularização, entretanto, completou-se apenas com Immanuel Kant, que viu na autonomia ética do ser humano o fundamento de sua dignidade. Por ser racional, sustenta Kant, o ser humano é capaz de conceber para si suas próprias leis, e segui-las conforme lhe convier. Dignidade é, então, ter autonomia, o que só pode ser proporcionado pela razão.

Ainda no que tange outros fatos históricos, segundo Moraes (2006, p.07), merecem destaque:

Os mais importantes antecedentes históricos das declarações de direitos humanos fundamentais encontra-se, primeiramente, na Inglaterra, onde podemos citar a *Magna Charta Libertatum*, outorgada por João Sem-Terra em 15 de junho de 1215 (...). a *Petition of Right*, de 1628, o *Habeas Corpus Act*, de 1679, o *Bill of Rights*, de 1689, e o *Act of Settlement*, de 12-6-1701.

Com o término da 2ª Guerra Mundial em virtude das barbáries ocorridas nesse período, a maior parte dos ordenamentos jurídicos mundiais passou a declarar a dignidade como princípio fundamental.

### 2.3 Princípios fundamentais constitucionalizados

Para um melhor entendimento a cerca do que segue, se faz necessário o esclarecimento do verbete "princípio" e de sua aplicabilidade. Dessa forma, Mello (2009, p.882-883) define princípio como:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e sentido servido de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Torna-se possível afirmar que os princípios são norteadores do próprio direito e tidos como base para toda interpretação. Para Alexy (*apud* GOMES, 2009, p.24), existe ainda uma diferenciação entre princípios e regras, onde basicamente "os princípios são normas dotadas de alto grau de generalidade, ao passo que regras, sendo também normas, têm grau de generalidade relativamente baixo".

Para Leite (2017, p.86) "os princípios exercem *tríplice função* no ordenamento jurídico, a saber: informativa, interpretativa e normativa". Ainda nas palavras de Leite (2017, p.86):

A *função informativa* é destinada ao legislador, inspirando a atividade legislativa em sintonia com os princípios e valores políticos, sociais, éticos e econômicos do ordenamento jurídico. A *função interpretativa* é destinada ao aplicador do direito, pois os princípios se prestam à compreensão dos significados e sentidos das normas que compõem o ordenamento jurídico. A *função normativa*, também destinada ao aplicador do direito, decorre da constatação de que os princípios podem ser aplicados tanto de forma direta, na solução dos casos concretos mediante a derrogação de uma norma por um princípio [...], quanto de forma indireta, por meio da integração do sistema nas hipóteses de lacuna (CPC, art. 128) [...].

Diante tal explanação a cerca de princípio, podemos conceituar o verbete "fundamental" como aquele que serve de base ou apoio, sendo indispensável e de extrema necessidade.

Para Mascarenhas (2010, p.47) "os princípios constitucionais fundamentais são aqueles que sistematizam a Constituição escrita, de modo a facilitar a sua compreensão e a minimizar aparentes contradições existentes no texto [...]".

A CRFB/88, aborda em seu artigo 1º, intitulado "Dos Princípios Fundamentais", o seguinte rol taxativo:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Analisando os incisos transcritos temos primeiramente a soberania, que está voltada a impossibilidade de execução ou aplicabilidade de um outro poder acima do soberano. Trata-se de um poder político supremo e independente.

Um poder político supremo e independente, entendendo-se por poder supremo aquele que não está limitado por nenhum outro na ordem interna e por poder independente aquele que, na sociedade internacional, não tem de acatar regras que não sejam voluntariamente aceitas e está em pé de igualdade com os poderes supremos dos outros povos (CAETANO *apud* MORAES, 2006, p.47).

O segundo inciso aborda o fundamento da cidadania, que está notoriamente vinculada a condição humana do indivíduo e correlacionada a necessidade do governo estar submetido a vontade popular. Mascarenhas (2010, p.49) aborda a diferenciação entre a cidadania ativa e passiva, como expõe abaixo:

É atributo ou qualidade do indivíduo que possui direitos políticos e civis. Essa cidadania pode ser ativa e passiva. Cidadania ativa consiste na existência de direitos civis e políticos ativos, referente à capacidade de ser eleitor; a cidadania passiva consubstancia-se na capacidade que tem o cidadão de ser votado, de ser eleito. Todo cidadão passivo é, também, cidadão ativo, mas nem todo cidadão ativo é, também, passivo. Exemplo: o analfabeto.

No terceiro inciso, o fundamento da dignidade da pessoa humana, será objeto de um subcapítulo próprio a ser abordado a seguir.

Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, quarto inciso, reafirmam a necessidade de garantia do homem. Nas palavras de Moraes (2006, p.49) "é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país [...]". Para Martins (2017, p.502) a CRFB/88 é compromissória ou suave, ponderando o valor social do trabalho a importância da livre iniciativa :

Nesse dispositivo, a Constituição de 1988 mostra o quanto é *compromissória* (nas palavras de Canotilho), ou *suave* (nas palavras de Zagrebelsky). No mesmo dispositivo manteve a ponderação entre os valores sociais do trabalho (e a necessidade da tutela constitucional dos direitos do empregado), bem como mostrou a importância da livre iniciativa, da iniciativa privada, do capitalismo.

O quinto e último inciso prevê taxativamente a ocorrência do pluralismo político, estando esse diretamente ligado aos ideais de democracia e diversidade, pois pela previsão existente, o próprio legislador garante a abundância política pela ampla e livre participação popular. O legislador constituinte ao afirmar a ampla e livre participação popular nos destinos políticos do país, garantiu não só a liberdade de convicção filosófica e política mas também a possibilidade de organização e participação em partidos políticos (MORAES, 2006).

Ainda nesse sentido, Mascarenhas (2010, p.49) complementa:

Demonstra os anseios básicos da democracia pelo legislador constituinte originário, de forma a eliminar toda e qualquer tentativa de autoritarismo e a afirmar a ampla e livre participação do povo nos destinos do país, garantindo a possibilidade de organização e participação de partidos políticos no processo democrático.

O legislador constituinte na redação da Carta Magna se importou claramente em fundamentar a república em princípios básicos e garantidores de condições mínimas de vida em sociedade. Em decorrência da necessidade de garantia e realçando sua importância, os fundamentos da república foram descritos logo no 1º artigo da constituição. Segundo Gomes (2009, p.24) essa necessidade advém do fato de que cabe também ao Estado defender e proteger as relações de trabalho:

Tal valoração é consequência das seguintes premissas: o Estado existe em função da pessoa humana, na medida em que esta é a finalidade precípua de sua atividade; e o trabalho merece ampla proteção estatal, eis que direito fundamental de segunda dimensão e garantidor da dignidade humana.

O Estado existe em função das pessoas e, em virtude dessa existência cabe também à ele a função de proteger as relações, tanto pessoais quanto de trabalho, para que ele possa ser o garantidor do mínimo necessário às relações sociais

Com a omissão do Estado, seja em virtude da não aplicabilidade da lei ou de sua efetiva omissão em não fazer com que se execute a previsão legal, ele (o Estado), assume o papel da conveniência e permite que princípios fundamentais constitucionalizados sejam desrespeitados, levando prejuízo evidente à todos aqueles que deveriam estar protegidos pelas leis constitucionais.

## 2.4 A Dignidade da Pessoa Humana

Castilho (2012, p.198) ressalta a importância desse princípio fundamental dada sua localização e previsão constitucional, além de mensurar sua valoração para todo ordenamento jurídico por ser ponto de partida para todos os outros ramos do direito:

Ser erigida à condição de princípio fundamental foi algo inédito em nosso constitucionalismo e demonstrou clara reação ao regime então vigente. Significa que a dignidade da pessoa humana constitui valor a embasar todo ordenamento jurídico pátrio, notadamente no campo da hermenêutica das normas infraconstitucionais.

Para Leite (2017, p.87, grifos do autor) "o epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro é **o princípio da dignidade da pessoa humana** (CRFB/88, art. 1º, III)".

Diante de tal afirmação é necessário entender o que vem a ser dignidade da pessoa humana, embora seja tão difícil conceituar o que é dignidade da pessoa humana como também conceituar o que é direito à vida.

A dignidade, como leciona Mascarenhas (2010, p.51), é uma palavra que pode ser dividida e entendida de três formas, quais sejam: um modo de proceder, a pessoa que assim procede e como uma qualidade inerente:

Ainda no plano semântico, nota-se que a palavra *dignidade* possui triplice sentido, pois qualifica, à primeira vista, um modo de proceder e também a pessoa que assim procede: o sujeito é *digno* porque se comporta *dignamente*. O seu terceiro sentido – que nos interessa de imediato – não deriva de uma conduta, nem mesmo de um padrão de conduta, senão de uma qualidade inerente ao ente, homem ou mulher, não importando seu modo de conduzir-se. A dignidade da pessoa humana é, já agora, um pressuposto de qualquer conduta, um limite externo e de caráter tutelar imposto à ação que atinge o homem, que ao homem se refere.

O vocábulo dignidade deriva do latim *dignitas* que significa honra ou virtude. Castilho (2012, p.193) defende que a dignidade trata de direitos individuais e coletivos, sem que haja qualquer tipo de distinção entre pessoas:

A dignidade da pessoa humana está fundada no conjunto de direitos inerentes à personalidade da pessoa (liberdade e igualdade) e também no conjunto de direitos estabelecidos para a coletividade (sociais, econômicos e culturais). Por isso mesmo, a dignidade da pessoa não admite discriminação, seja de nascimento, sexo, idade, opiniões ou crenças, classe social e outras. A dignidade é um valor em si mesmo. E é dever do Estado garantir as condições mínimas de existência propiciando aos indivíduos uma vida digna.

Nas palavras de Moraes (2006, p.48):

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar [...].

A referida conceituação pode ainda ser descrita como uma qualidade inerente, independente e diferente entre os homens. Que permite e resulta no respeito e consideração recebidas entre os indivíduos e que leva ao Estado a responsabilidade de tutelar as relações, como descrito em:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar a promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET *apud* LEITE, 2017, p.88).

Para Martins (2017, p.499) "trata-se da fonte de todos os direitos e garantias fundamentais da pessoa humana. Se o ser humano é titular de direitos e garantias, é porque deve ser tratado dignamente".

É na valoração do referido princípio que todo ordenamento jurídico se baseia, uma vez que é tido como ponto de partida e chegada para todo o entendimento normativo. Trata-se de um superprincípio basilar do Direito Internacional e Interno (NOVELINO et al., 2008).

Brugnara e Junior (2017, p.12-13) reafirmam a valoração constitucional desse princípio como base fundamental do direito:

Assim sendo, o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos que tem maior influência no ordenamento jurídico brasileiro, dos que tem maior importância perante os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais, se revelando como princípio basilar e essencial. Suas consequências alcançam todo o ordenamento jurídico, uma vez que se encontra entre os princípios fundamentais do Direito Brasileiro. A Constituição Federal de 1988, que entrou em vigor depois de um longo período autoritário e ditatorial, passou a estabelecer um fundamento ético comum para todas as pessoas dentro de uma mesma ordem jurídica.

Ainda nesse entendimento Alkimin (2008, p.41) afirma:

[...] a dignidade humana é o fundamento primário de todo o ordenamento jurídico-constitucional, cuja dignidade é admitida e resguardada através do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais, como o respeito à liberdade, não discriminação, proteção à saúde, direito à vida, acesso ao trabalho como condição humana digna etc. Portanto, violadas quaisquer dessas garantias fundamentais, estar-se-á violando a dignidade humana da pessoa.

Mascarenhas (2010, p.49) defende que "a ninguém é dado o direito de violar os direitos do homem, e cabe ao Estado a proteção desses direitos e a garantia do exercício das liberdades individuais". Dessa forma, com toda assistência estatal e aparato legal, o ser humano tem o mínimo de condição digna para garantia de vida e subsistência, de forma ainda que inerente à sua pessoa ou alheia a sua própria vontade. Tanto as relações individuais quanto coletivas são tuteladas pelo Estado e em decorrência de sua previsão constitucional impossibilitadas de serem descumpridas.

Ainda que primeiramente seja vislumbrado seu aspecto constitucional, a Dignidade da Pessoa Humana está amplamente ligada às relações trabalhistas, uma vez que não há qualquer distinção quanto à sua aplicabilidade na própria relação, principalmente aquela de cunho empregatício, onde há verdadeiramente a prevalência de subordinação.

O prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais (DELGADO *apud* LEITE, 2017, p.88).

Mascarenhas (2010, p.50) complementa esse posicionamento:



O princípio da dignidade da pessoa humana igualmente não exaure a sua atuação no âmbito do direito laboral, pois interfere em setores variados da vida e do Direito. Mas, voltando os olhos à realidade dos que vivem um liame empregatício, uma tarefa deveras interessante seria a de identificar os direitos sociais que as salvaguardariam, em qualquer sítio onde se realizasse o labor humano, as condições de trabalho mínimas, abaixo das quais não haveria trabalho digno. Estaríamos a contrastar a diversidade das pautas de direitos sociais com a necessária transcendentalidade de um atributo que é imanente ao gênero humano em qualquer atmosfera cultural, qual seja, a dignidade.

Para Delgado (2013, p.78) a vinculação entre a Dignidade da Pessoa Humana e o Direito do Trabalho ocorre da seguinte maneira:

O universo social, econômico e, cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramos jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidades isoladas, não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural [...].

Delgado (2013, p.740) leciona ainda que o "caráter alimentar do salário deriva do papel econômico que a parcela cumpre [...] atende a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família".

Tamanho a preocupação do constituinte em proteger o salário, fez valer no texto legal já no artigo 7º da CRFB/88 um princípio próprio para a proteção do salário, garantindo aos trabalhadores: um salário mínimo, reajustes periódicos, impossibilidade de redução salarial e a isonomia, como narrado abaixo:

O princípio de proteção ao salário é desdobrado em quatro princípios, todos previstos no art. 7º da CF, como princípio da garantia do salário mínimo com reajustes periódicos que assegurem o poder aquisitivo do trabalhador e sua família (inc. IV), o princípio da irredutibilidade salarial (inc. VI) e o princípio da isonomia salarial (XXX) (LEITE, 2017, p.91).

Lemisz (2017) conclui nesse sentido:

Respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser uma tônica das relações de trabalho, o Direito deve atuar de forma dinâmica, inovando e transformando, porque o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta sua valorização como pessoa humana. Enfim, o princípio da dignidade da pessoa humana, ao qual se reporta a ideia democrática, como um dos fundamentos do Estado de Direito Democrático, torna-se o elemento referencial para a interpretação e aplicação das normas jurídicas. O ser humano não pode ser tratado como simples objeto, principalmente na

condição de trabalhador, muitas vezes visto apenas como uma peça da engrenagem para fazer girar a economia.

A dignidade da pessoa humana é princípio recorrente e atual. É forma garantidora de proteção entre relações pessoais e profissionais, pois pelo trabalho o homem efetiva por completo sua condição de dignidade e assim faz valer todos os seus direitos e garantias.

### **3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA X ATRASO DE PAGAMENTO SALARIAL**

#### **3.1 A aplicabilidade do princípio da Dignidade da Pessoa Humana no atraso de pagamento salarial**

Como narrado nos capítulos anteriores, é evidente que a longo dos séculos o direito do trabalho evoluiu de forma favorável e benéfica ao trabalhador, embora tenha sido necessária sua submissão nas mais diversas situações humilhantes e degradantes para que tais direitos fossem conquistados. Por meio dessa evolução, a maior parte dos direitos existentes também evoluíram e, alcançaram seu ápice quando conquistaram a forma expressa no ordenamento jurídico. O Brasil, seguindo essa vertente, também se preocupou em abordar de forma taxativa em seu ordenamento a previsão legal para essas garantias adquiridas, sejam elas tanto em ordenamento geral quanto em especial.

Fato é, que embora exista previsão legal para aquilo que é protegido e garantido, uma vez que boa parte das inúmeras possibilidades existentes e que possam vir a ocorrer durante a vigência do contrato de trabalho, o que nenhum trabalhador espera é que seus direitos tutelados sejam desrespeitados e descumpridos.

Nesse sentido, a principal característica do contrato de trabalho, que possui natureza bilateral (empregador x empregado), é a garantia que o trabalhador tem de receber (financeiramente) pela contraprestação profissional realizada. Em outras palavras, nada mais é, que o direito de receber dentro do prazo legal seu salário de direito, pois o prazo para pagamento das verbas salariais é específico, não podendo ser submetido a vontade do próprio empregador.

O trabalho, como já mencionado, é meio garantidor de sobrevivência individual e familiar, em que se objetiva o atendimento de necessidades vitais básicas. Quando essa garantia está comprometida em função do atraso de pagamento - embora exista trabalho, não há recebimento; um princípio fundamental constitucionalizado de grande importância está sendo cerceado: o da dignidade da pessoa humana.

Além do valor social descrito, o trabalho é considerado meio propulsor para todo o desenvolvimento da economia, onde está diretamente relacionado a produção de bens e serviços e a própria aquisição deles. Em seu artigo 170, a CRFB/88 faz saber

"a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]". Fundamentando dessa forma a ordem econômica, sobre dois pilares: o valor social do trabalho e a existência digna.

Dessa forma, é necessário interpretar o atraso de pagamento salarial de maneira mais ampla, não apenas no seu atraso propriamente dito, uma vez que outros aspectos também estão inseridos diretamente.

É imprescindível mensurar que o Brasil vem enfrentando nos últimos anos uma grave crise política e principalmente econômica. No cenário atual, muitos postos de trabalho tem sido extintos, à exemplo do demonstrativo abaixo, onde é exemplificada a evolução de emprego por nível setorial na cidade de Cachoeiro de Itapemirim/ES, no período acumulado de janeiro a julho do ano em curso.

**TABELA 1 - ADMISSÕES X DEMISSÕES EM CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM/ES**

SETORES	ADMIS.	DESLIG.	SALDO	VARIAC.%
EXTRATIVA MINERAL	145	167	-22	-1,54
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	2.038	2.119	-81	-0,67
SERV. INDUST. DE UTIL. PÚBLICA	64	49	15	3,90
CONSTRUÇÃO CIVIL	267	286	-19	-1,88
COMÉRCIO	2.034	2.257	-223	-2,03
SERVIÇOS	2.360	2.446	-86	-0,55
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	1	8	-7	-8,97
AGROPECUÁRIA	83	85	-2	-0,37
<b>TOTAL</b>	<b>6.992</b>	<b>7.417</b>	<b>-425</b>	<b>-1,01</b>

FONTE: MTE - CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS - LEI 4923/65

Como demonstrado, à exceção de apenas um setor, todos os demais resultam em um saldo negativo para a geração de emprego. Dessa maneira, torna-se possível correlacionar as dificuldades enfrentadas pelo próprio empregador à consequência máxima para o empregado, que é a perda do emprego. É costumeiro ainda que o empregador proteja ao máximo a demissão, uma vez que essa é altamente onerosa e é nesse momento que os atrasos de pagamentos se tornam uma opção paliativa de resolução, na esperança da retomada de mercado.

### **3.2 Aspectos decorrentes do atraso de pagamento para o trabalhador**

Quando o trabalhador é submetido a conviver com atrasos constantes de pagamento ou com sua inteira inexistência, diversos fatores são desencadeados e resultam nas mais variadas possibilidades.

O principal problema suscitado e norteador dos demais é o financeiro. A falta de dinheiro resultará nas mais sortidas possibilidades, pois a subsistência humana, em seu conceito mais amplo para o mundo capitalista, se dá pela compra, por exemplo de alimentos e pagamento de serviços essenciais, como o fornecimento de água e energia. É pela existência financeira que necessidades básicas serão tangidas, não apenas do próprio trabalhador mas também por toda a sua família. Infelizmente em decorrência da falta de dinheiro para manutenção da qualidade de vida, o endividamento é consequência certa.

Problemas familiares e interpessoais estão também diretamente relacionados à perda de renda. Desentendimentos motivados pela falta de dinheiro, resultam cada vez mais em divórcios, posto que o cônjuge ou companheiro dessa relação familiar, não suportam as cobranças decorrentes de demandas financeiras, além do que a incerteza e instabilidade econômica das famílias tornam-se um grande desafio para a manutenção de um relacionamento sadio.

Além dos aspectos transcritos, o desenvolvimento de transtornos psicológicos hoje estão amplamente vinculados as dificuldades enfrentadas no curso do contrato de trabalho, doenças como a depressão, distúrbios de ansiedade e crises de estresses são cada vez mais comuns nas empresas.

E por fim, o desestímulo profissional. O reconhecimento financeiro é ainda hoje uma forma de valorização profissional, o empregado que não recebe seus proventos em dia não possui estímulo para desempenhar suas funções com qualidade e eficiência. Para boa parte dos empregados submetidos a essa situação, além de todos os problemas pessoais decorrentes da falta de dinheiro, o trabalho não é mais visto como meio de promoção de dignidade e sim, forma irrefutável de exploração, pois os serviços permanecem sendo prestados, os empregadores continuam auferindo lucros e os empregados menosprezados e oprimidos.

### 3.3 Penalidades previstas e meios alternativos de resolução

O empregador ao decidir pela opção de atrasar o salário de seu funcionário, assume o risco de ser penalizado por essa atitude.

Para Martinez (2016, p.161) "o empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica deste ou do seu empreendimento".

Nesse sentido, a CLT em seu artigo 2º diz que "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". Dada a redação do referido artigo, a CLT concerne ao empregador além de admitir e assalariar, a responsabilidade dos riscos da atividade econômica, o que em outras palavras, faz entender que independente de situações externas, a responsabilidade pela atividade desenvolvida é própria, o que não lhe permite por exemplo, atrasar os salários de seus funcionários sob o argumento de não estar prosperando nos negócios. Nesse tocante, é possível afirmar que não existem motivos legítimos que justifiquem tal prática, pois não existe correlação de dependência entre o lucro recebido e o pagamento devido.

Para um melhor entendimento, é necessário distinguir duas possíveis situações que se enquadram diretamente no atraso de pagamento salarial, o débito salarial e a mora contumaz. Para Martinez a diferenciação é classificada da seguinte forma:

Considera-se em débito salarial a empresa que não paga, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados. Por outro lado, estará em mora contumaz a empresa que **sem motivo grave e relevante** não paga o salário de seus empregados e que, além disso, atrasa ou sonega tais haveres por período igual ou superior a três meses (MARTINEZ, 2016, p.672, grifos do autor).

Ainda assim, existem aqueles que optam pelo atraso de pagamento, mesmo que a redação do artigo 459, CLT, seja clara:

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Se o pagamento ocorrer dentro do prazo previsto, não haverá a incidência de atualização monetária mas, caso a data limite seja ultrapassada, haverá a incidência, na fórmula da Súmula 381 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o índice de atualização do mês subsequente ao da prestação dos serviços (MARTINEZ, 2016).

A Súmula 381 do TST faz saber:

CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 124 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. (ex-OJ nº 124 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

Nessa vertente, há ainda a previsão de aplicabilidade do precedente normativo - que é um entendimento uniforme do TST sobre determinada matéria, que serve de orientação para os demais julgamentos; de número 72 prevendo que "estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente".

Mediante tais previsões, o texto legal objetiva a penalização financeira do empregador que opta por transferir aos seus empregados os resultados obtidos com a atividade econômica desenvolvida, nesse caso, seus prejuízos.

É de conhecimento notório que embora exista previsão de penalização, dificilmente essa ocorrerá se não for por meio judicial. Dada essa certeza, como meio alternativo de resolução em definitivo, tramita desde 2015 um projeto de lei no senado, sob o número de PSL 134, que visa complementar a redação do §1º do artigo 459, CLT. O projeto em questão quer estabelecer a incidência de multa (5%) e acréscimo (1%) ao dia de atraso.

Art. 459... Omissis

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 5% do valor do salário, acrescido de 1% ao dia de atraso. (NR)"

O senador José Antonio Reguffe (2015, p.02), autor do PSL, justifica no próprio projeto a necessidade de punição ao empregador que atrasa o pagamento devido ao

seu empregado. Trata-se na verdade de um meio eficaz em garantir que o pagamento ocorra no prazo previsto, uma vez que alterado o texto normativo, possuirá força de lei. De acordo com as palavras do autor:

O Projeto de Lei em tela visa coibir o atraso do pagamento de salário aos empregados regidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, aplicando assim multa diária ao empregador, até que este efetue o seu pagamento. Com isso, o presente Projeto incumbe-se em proteger a parte hipossuficiente de uma relação de trabalho, que é o empregado, ao aplicar ao empregador multa diária pelo atraso de pagamento do salário, forçando-o assim a efetuar o pagamento em dia, uma vez que os compromissos financeiros mensais dos empregados dependem do recebimento do mesmo. Além de haver uma previsão legal que obriga o empregador a pagar o salário do empregado até o quinto dia útil do mês subsequente, necessário também é garantir que, por meio de compensação financeira, esta data seja respeitada pelo empregador, como medida coercitiva a garantir um eventual prejuízo suportado pela parte hipossuficiente, por motivo de atraso de recebimento de salário.

Como assevera Martinez (2016, p.671) dentre "as principais obrigações contratuais assumidas pelo empregador são, sem dúvida, a de dar trabalho e a de contraprestar o trabalho outorgado".

Destarte todas as penalidades elencadas, resta ainda ao empregado, duas alternativas: o pedido de demissão, que externa sua própria vontade em não dar continuidade na prestação de serviço à aquele empregador e a rescisão indireta, modalidade de justa causa cometida por parte do empregador.

Ainda que seja uma das situações mais costumeiras nas lides trabalhistas, a rescisão indireta, é de fato um tanto quanto controversa, pois faz-se necessária a caracterização de falta grave, não sendo admitida sua aplicabilidade em qualquer inadimplemento contratual (LEITE, 2017, p.555).

Para que seja cabível a rescisão indireta, é necessário que a conduta do empregador se amolde à alguma das hipóteses previstas no artigo 483, CLT, elencadas da seguinte maneira:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;



- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Em razão do rol taxativo exemplificado, a conduta do empregador em não cumprir com o dever de efetuar os pagamentos salariais de seus funcionários, adéqua-se perfeitamente a previsão de não cumprimento das obrigações do contrato por sua parte.

O artigo 483, CLT, precisa ser cominado à uma interpretação extensiva da CFRB/88, pois a violação de direito sofrida pelos empregados não resulta apenas no descumprimento de uma lei específica, mas sim de uma afronta aos próprios direitos fundamentais, como defendido no seguinte trecho:

Pensamos, contudo, que o art. 483, d, da CLT deve ser reinterpretado conforme a Constituição Federal, de modo que, se for comprovada a violação, ainda que parcial, das obrigações de pagar, de fazer ou de não fazer relacionadas aos direitos fundamentais sociais do trabalhador, por exemplo, a falta ou atraso no pagamento dos salários ou do décimo terceiro, a não concessão de férias ou a ausência do recolhimento de FGTS, implicará justa causa perpetrada do empregador, o que autorizará a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado. Afinal, nesses casos não haverá apenas a violação aos direitos previstos na lei ou no contrato mas ofensa aos direitos fundamentais insculpidos na própria Constituição da República (LEITE, 2017, p.555, grifos nossos).

Além de receber todas as verbas rescisórias incidentes dessa modalidade de rescisão, há ainda a possibilidade de pleitear danos morais, posto que situações oriundas do não recebimento de seu salário, gera aos trabalhadores um enorme constrangimento e uma grave ofensa ao direito de dignidade, além de resultar em dividas contraídas e a perda do próprio patrimônio para adimplemento das obrigações pessoais contraídas. É necessário que as relações trabalhistas sejam amplamente tuteladas, pois pelo trabalho a dignidade humana é materializada.

## CONCLUSÃO

Diante de todos os pontos apresentados, o resultado obtido acerca da explanação do tema foi favorável, uma vez que tornou-se possível concluir os objetivos previstos: de forma geral, uma análise da problemática e de forma específica, descrevendo a evolução histórica do Direito do Trabalho, interpretando um princípio constitucional voltado à uma temática trabalhista e por fim, analisando os reflexos resultantes dessa violação, tanto trabalhista como constitucional, no que refere-se ao atraso de pagamento salarial. Além do destaque das punições previstas existentes e de uma provável sanção legal, que ainda tramita no senado como projeto de lei.

Por meio dessa análise foi possível ampliar o conhecimento de uma situação tão corriqueira para aqueles que atuam no mercado de trabalho como empregados, que é o pagamento salarial, à uma conjuntura específica, o atraso no seu recebimento. É possível garantir que a concepção para tal situação foi modificada após esse estudo, posto que o trabalho além de garantir a subsistência humana também garante sua própria dignidade, sendo dois fatos que estão diretamente vinculados, ou seja, a dignidade está amplamente ligada a condição humana do indivíduo e o trabalho é meio garantidor dela.

Com o emprego dos recursos previstos, em suma a pesquisa bibliográfica, foi viável realizar a exposição do tema, pois sem ela não seria possível avaliar toda a conjuntura em que os empregados estão inseridos. Embora não tenha sido utilizado como recurso para desenvolvimento desse trabalho, a pesquisa de campo, decerto, favoreceria na corroboração dos fatos apresentados.

O Brasil foi fundado sobre o preceito de um princípio de dignidade e independente do cenário em que encontre-se, tal princípio não poderá ser desrespeitado. O trabalho deve ser tutelado de toda e qualquer forma, pois é forma de sobrevivência, propulsor de uma economia e meio de dignidade para a vida em sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 02 mai 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição (1824). **Constituição Política do Imperio do Brazil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm)> Acesso em 04 mai 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm)> Acesso em 04 mai 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)> Acesso em 04 mai 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição (1946). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)> Acesso em 04 mai 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em 04 mai 2017.

\_\_\_\_\_. CPC (2015). **Código de Processo Civil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)> Acesso em 06 mai 2017.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado PSL 134/2015**. Dá nova redação ao § 1º do art. 459 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer multa de 5% em caso de atraso do pagamento, acrescido de 1% ao dia de atraso. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120197>> Acesso em: 03 set 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 381**. Correção monetária. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-381](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-381)> Acesso em: 03 set 2017.

BRUGNARA, Ana Flávia & JUNIOR, Eloy Pereira Lemos. **O princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista da Faculdade de Direito UERJ (online). Rio de Janeiro. n. 31. jun. 2017. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/viewFile/26639/20692>> Acesso em: 02 set 2017.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 2. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

GOMES, Lusimar Ribeiro. **A relativização da natureza alimentícia do salário na falência à luz dos princípios do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana [Brasil: 1988-2009]**. 125 f. Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito Judiciário, Escola da Magistratura do Estado do Espírito Santo e Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. - São Paulo: Saraiva, 2017.

LEMISZ, Ivone Ballao. **O princípio da dignidade da pessoa humana: reflexão sobre o princípio da dignidade humana à luz da Constituição Federal**. Única. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>> Acesso em: 02 ago 2017.

LOVATO, Ana Carolina & DUTRA, Marília Camargo. **Direitos Fundamentais e Direitos Humanos - singularidades e diferenças**. In: XII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E VIII MOSTRA DE TRABALHOS JURÍDICOS CIENTÍFICOS, Santa Maria, 2015. Santa Maria: Fadisma, 2015. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/13217/2323>> Acesso em: 01 ago 2017

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. - São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 1. ed. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. - São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. - São Paulo: Atlas, 2015.

MASCARENHAS, Paulo. **Manual de Direito Constitucional**. Salvador, BA: Paulo Mascarenhas, 2010. Disponível em: <<http://www.paulomascarenhas.com.br/ManualdeDireitoConstitucional.pdf> > Acesso em 06 ago 2017.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. - São Paulo: Malheiros, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 7. ed. - São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 9. ed. - São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. Ver., atual e ampl. - São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NOVELINO, Marcelo et al. (Org.). **Leituras Complementares de Direito Constitucional: direitos humanos e direitos fundamentais**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2008.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <[https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10133.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm)> Acesso em: 05 mai 2017.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2010.