UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO – UNIDADE SANTA RITA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS

MATHEUS DE FREITAS DINIZ

(IM) POSSIBILIDADE DE ATRIBUIÇÃO DE DANOS MORAIS IN RE IPSA EM INADIMPLEMENTO DE VERBAS ALIMENTARES NA RELAÇÃO DE TRABALHO

SANTA RITA – PB

2026

MATHEUS DE FREITAS DINIZ

TÍTULO: (IM) POSSIBILIDADE DE ATRIBUIÇÃO DE DANOS MORAIS IN RE IPSA EM INADIMPLEMENTO DE VERBAS ALIMENTARES NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Unidade Santa Rita, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Ciências Jurídicas.

Orientador(a): Guthemberg Cardoso Agra de Castro, Doutor.

SANTA RITA – PB

2026

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

D585i Diniz, Matheus de Freitas.
(Im) possibilidade de atribuição de danos morais in re ipsa em inadimplemento de verbas alimentares na relação de trabalho / Matheus de Freitas Diniz. - Santa Rita, 2026.
84 f.

Orientação: Guthemberg Cardoso Agra de Castro.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ-SANTA RITA.

1. Inadimplência trabalhista. 2. Natureza alimentar. 3. Dano moral in re ipsa. I. Castro, Guthemberg Cardoso Agra de. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA CDU 34

Elaborado por ANA BEATRIZ DE OLIVEIRA ABRANTES SILVA - CRB-15/596

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CCJ Centro de Ciências Jurídicas

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao vigésimo sexto dia do mês de Março do ano de dois mil e vinte e seis, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado "(Im)possibilidade de atribuição de danos morais in re ipsa em inadimplemento de verbas alimentares na relação de trabalho", do(a) discente(a) **MATHEUS DE FREITAS DINIZ**, sob orientação do(a) professor(a) Dr. Guthemberg Cardoso Agra de Castro. Após apresentação oral pelo(a) discente e a arguição dos membros avaliadores, a Banca Examinadora se reuniu reservadamente e decidiu emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, com base na média final de 9,5 (nove e meio). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Dr. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Dr. Arthur Bastos Rodrigues

Dr. Demétrius Almeida Leão

RESUMO

O presente trabalho examina a possibilidade de atribuição de danos morais in re ipsa em inadimplemento de verbas alimentares na relação de trabalho, no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, sob a perspectiva constitucional da proteção à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Parte-se da premissa de que a remuneração, mesmo em sentido amplo, possui natureza alimentar, constituindo instrumento essencial de concretização do mínimo existencial do trabalhador e de sua família. Nesse contexto, investiga-se se o inadimplemento dessas parcelas, especialmente quando reiterado, prolongado ou incidente sobre verbas de inequívoca função alimentar, pode configurar dano moral in re ipsa, dispensando a prova específica do abalo extrapatrimonial. A pesquisa adota método dedutivo, com abordagem qualitativa e técnica de revisão bibliográfica e documental, analisando a evolução constitucional da tutela do trabalho, o diálogo com o sistema internacional de direitos humanos, a hipossuficiência estrutural do trabalhador, a função social da empresa e a natureza jurídica das verbas remuneratórias, inclusive do FGTS sob perspectiva crítica. Examina-se, ainda, a rescisão indireta como resposta normativa à falta grave patronal e a responsabilidade civil trabalhista à luz dos arts. 223-A e seguintes da CLT. Conclui-se que, em hipóteses qualificadas de inadimplência de verbas remuneratórias de natureza alimentar, mostra-se juridicamente admissível o reconhecimento do dano moral in re ipsa, desde que presentes critérios objetivos de gravidade e devidamente fundamentada a decisão judicial, evitando-se tanto a banalização do instituto quanto a imposição de ônus probatório excessivo ao trabalhador hipossuficiente. Sustenta-se, por fim, que a função preventiva e pedagógica da responsabilidade civil trabalhista constitui instrumento legítimo de reforço da eficácia dos direitos fundamentais sociais e de desestímulo à mora estratégica patronal.

Palavras-chave: inadimplência trabalhista. natureza alimentar. dano moral in re ipsa.

RESUMEN

El presente trabajo examina la posibilidad de atribuir daños morales in re ipsa en caso de incumplimiento del pago de alimentos en la relación laboral, en el ámbito del Derecho Laboral brasileño, desde la perspectiva constitucional de la protección de la dignidad de la persona humana y del valor social del trabajo. Se parte de la premisa de que la remuneración, incluso en sentido amplio, tiene carácter alimentario, constituyendo un instrumento esencial para la consecución del mínimo existencial del trabajador y su familia. En este contexto, se investiga si el incumplimiento de estas cuotas, especialmente cuando es reiterado, prolongado o incide en pagos de función alimentaria inequívoca, puede configurar daños morales in re ipsa, dispensando la prueba específica del perjuicio extrapatrimonial. La investigación adopta un método deductivo, con un enfoque cualitativo y una técnica de revisión bibliográfica y documental, analizando la evolución constitucional de la tutela del trabajo, el diálogo con el sistema internacional de derechos humanos, la insuficiencia estructural del trabajador, la función social de la empresa y la naturaleza jurídica de los salarios, incluido el FGTS, desde una perspectiva crítica. Se examina, además, el despido indirecto como respuesta normativa a la falta grave del empleador y la responsabilidad civil laboral a la luz de los artículos 223-A y siguientes de la CLT. Se concluye que, en casos calificados de incumplimiento de pagos remuneratorios de naturaleza alimentaria, resulta jurídicamente admisible el reconocimiento del daño moral in re ipsa, siempre que se cumplan criterios objetivos de gravedad y la decisión judicial esté debidamente fundamentada, evitando tanto la banalización del instituto como la imposición de una carga probatoria excesiva al trabajador hiposficiente. Por último, se sostiene que la función preventiva y pedagógica de la responsabilidad civil laboral constituye un instrumento legítimo para reforzar la eficacia de los derechos sociales fundamentales y desincentivar la morosidad estratégica de los empleadores.

Palabras clave: incumplimiento laboral. naturaleza alimentaria. daño moral in re ipsa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 8
1. CENTRALIDADE CONSTITUCIONAL: PROTEÇÃO AO TRABALHO E À DIGNIDADE HUMANA ... 12
1.1 Centralidade do trabalho nas constituições brasileira de 1889, 1934, 1946 e 1988 13
1.1.1 Constituições sociais anteriores à CF/88 13
1.1.2 A Constituição de 1988 como marco civilizatório 16
1.2 O diálogo com os direitos humanos internacionais 19
1.3 A dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial do trabalhador e da função social da empresa .. 20
1.4 Do direitos fundamantais e da ordem pública nas normas infraconstitucionais. 25
2. A HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR E A FUNÇÃO SOCIAL DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS 27
2.1 O trabalhador brasileiro real: a hipossuficiência financeira reconhecida pelo recorte dos 90% dos trabalhadores brasileiros frente aquilo que determina a CLT e a Justiça do Trabalho 29
2.2 Do contrato trabalho e da sua concepção como um contrato de adesão 31
2.3 Das outras hipossuficiências do trabalhador: Técnica, jurídico, político, psíquico 33
2.4 O poder diretivo como a efetivação da desigualdade empregado e empregador 37
2.5 O princípio da proteção e a isonomia material 39
2.6 Da intervenção do estado: Tratar desiguais desigualmente para atingir a igualdade 42
2.7 Conceito jurídico de remuneração, determinação que a remuneração tem função alimentar para o obreiro e sua família 44
2.7.1 Salário e remuneração - A natureza alimentar do salário e da remuneração e sua função social . 45
2.7.2 O FGTS como parcela de proteção social de matriz alimentar (posição crítica) - FGTS como verba remuneratória em sentido amplo 48
3. INADIMPLÊNCIA DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS E A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO 50
3.1 Inadimplência das verbas remuneratórias: conceito, espécies 52
3.2 O inadimplemento das verbas remuneratórias como ilícito trabalhista qualificado - todas as verbas que são do trabalhador - gravidade constitucional 55
3.3 A rescisão indireta do contrato de trabalho 57
3.4 A impossibilidade da continuidade do contrato de trabalho e a incidência da rescisão indireta por falta grave patronal - não é mero descumprimento, gera abalo direto e indireto na vida do trabalhador 59
4. DANO MORAL IN RE IPSA NA INADIMPLÊNCIA DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS 61
4.1 Responsabilidade civil e dano extrapatrimonial trabalhista 63
4.2 O dano moral in re ipsa: fundamentos e limites 65
4.3 Da inadimplência das verbas remuneratórias como ato ilícito apto a encerrar o contrato e a gerar dano moral presumido: caráter punitivo e pedagógico como resposta à prática reiterada 67
4.4 A função punitiva e pedagógica do dano moral trabalhista 73
CONSIDERAÇÕES FINAIS 76

INTRODUÇÃO

A inadimplência das verbas remuneratórias, fenômeno reiteradamente observado nas relações laborais brasileiras, não pode ser tratada como simples descumprimento contratual desprovido de densidade constitucional. A remuneração do trabalho, em um Estado que se funda na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, ocupa posição de centralidade normativa e existencial: ela não representa apenas o preço da força produtiva, mas o principal instrumento de acesso do trabalhador e de sua família às condições materiais mínimas de subsistência. Nessa perspectiva, o atraso reiterado, o pagamento irregular ou a supressão de parcelas remuneratórias deslocam o problema do plano meramente patrimonial para o campo da proteção de direitos fundamentais sociais, por alcançarem o núcleo do mínimo existencial e afetarem, de modo previsível, a estabilidade da vida cotidiana do empregado.

A compreensão do tema exige, inicialmente, reconhecer que a tutela constitucional do trabalho não surge de forma repentina com a Constituição de 1988, mas resulta de processo histórico de constitucionalização progressiva, no qual o trabalho passa do plano estritamente econômico para o estatuto de valor jurídico-constitucional associado à justiça social. Nesse itinerário, as experiências do constitucionalismo social do século XX, com destaque para a influência da Constituição de Weimar sobre a Constituição brasileira de 1934, e a posterior recomposição democrática da Constituição de 1946, preparam o terreno para a consolidação, em 1988, de um modelo de Estado Democrático de Direito que vincula a ordem econômica à valorização do trabalho humano e à finalidade de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. A Constituição de 1988, ao consagrar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, ao estabelecer objetivos de erradicação da pobreza e redução das desigualdades e ao definir o primado do trabalho como base da ordem social, densifica o dever de proteção do trabalhador e reposiciona a remuneração como elemento estrutural da cidadania material.

Além disso, a moldura constitucional brasileira dialoga com instrumentos internacionais de direitos humanos e do Direito Internacional do Trabalho, que reconhecem o trabalho e a remuneração justa como condições materiais de existência compatível com a dignidade. Esse diálogo reforça a compreensão de que violações remuneratórias no âmbito trabalhista não são fatos privados neutros, mas eventos com repercussão sobre a efetividade de direitos fundamentais e sobre a tutela jurisdicional adequada diante de condutas que

atingem a subsistência. Nessa linha, a dignidade da pessoa humana, compreendida como qualidade intrínseca que exige respeito e condições existenciais mínimas, projeta-se sobre as relações de trabalho e fornece parâmetro normativo de validade para práticas empresariais e para a resposta jurisdicional. Se o trabalho constitui meio ordinário de sustento e integração social, a frustração do dever patronal de pagar o que é devido no tempo certo compromete o próprio núcleo de proteção existencial do trabalhador.

O problema central deste trabalho consiste em investigar se, e em que condições, o inadimplemento de verbas remuneratórias de natureza alimentar pode configurar dano moral in re ipsa no âmbito do Direito do Trabalho, isto é, dano extrapatrimonial presumível a partir da própria ocorrência do ilícito, sem exigir do trabalhador a prova minuciosa e, muitas vezes, inviável do sofrimento cotidiano decorrente da privação econômica. A questão não se resolve por automatismos. De um lado, é necessário evitar a banalização do dano moral como resposta indiferenciada a qualquer irregularidade contratual; de outro, é igualmente necessário impedir que a exigência de demonstração probatória impossível, imposta à parte estruturalmente vulnerável, funcione como barreira prática à efetividade da proteção constitucional do trabalho, especialmente quando se trata de parcelas vocacionadas à subsistência.

A hipótese orientadora parte de uma leitura constitucionalmente orientada do sistema trabalhista: em hipóteses qualificadas de inadimplemento remuneratório, caracterizadas por gravidade, reiteração, prolongamento no tempo ou atingimento de parcelas essenciais ao mínimo existencial, a lesão à dignidade do trabalhador e à sua segurança material revela-se objetivamente previsível, autorizando o reconhecimento do dano moral in re ipsa, com critérios de contenção e fundamentação rigorosa. Nessa perspectiva, a resposta jurídica não deve se limitar à recomposição patrimonial tardia, pois, em determinados contextos, a mera reposição material pode se mostrar economicamente neutra para o empregador e incapaz de desestimular práticas reiteradas de mora estratégica. Assim, o debate sobre a responsabilidade civil trabalhista envolve também sua dimensão preventiva e pedagógica, como instrumento de efetividade normativa e de proteção real do trabalhador.

O objetivo geral do estudo é analisar, sob a ótica constitucional e juslaboral, a inadimplência das verbas remuneratórias como ilícito trabalhista qualificado, examinando seus impactos sobre o mínimo existencial e a dignidade do trabalhador, a fim de estabelecer fundamentos, limites e critérios para o reconhecimento do dano moral in re ipsa no Direito do

Trabalho. Como objetivos específicos, busca-se: (i) reconstruir o percurso de constitucionalização do trabalho e da proteção social no Brasil, destacando o papel da Constituição de 1988; (ii) articular o tema com o sistema internacional de direitos humanos e com o Direito Internacional do Trabalho; (iii) delimitar o conteúdo jurídico da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial no contexto laboral, incluindo a função social da empresa e da remuneração; (iv) examinar a hipossuficiência estrutural do trabalhador e suas repercussões na tutela jurisdicional e na dimensão probatória; (v) conceituar e classificar as espécies de inadimplência remuneratória e sua gravidade jurídica, incluindo parcelas de proteção diferida, como o FGTS, em perspectiva funcional; (vi) analisar a rescisão indireta como resposta normativa à falta grave patronal, destacando sua coerência com a gravidade do ilícito; e (vii) discutir os fundamentos e limites do dano moral in re ipsa na seara trabalhista, à luz do microssistema de dano extrapatrimonial da CLT e das funções compensatória, preventiva e pedagógica da responsabilidade civil.

A metodologia adotada é predominantemente teórico-dogmática, com abordagem qualitativa, mediante pesquisa bibliográfica e documental, análise normativa constitucional e infraconstitucional, e exame crítico de construções doutrinárias sobre natureza alimentar dos créditos trabalhistas, mínimo existencial, função social e responsabilidade civil. Sempre que necessário, o trabalho dialoga com dados empíricos de contexto socioeconômico, utilizados não como prova estatística exaustiva, mas como elemento de compreensão do "trabalhador real" e da dependência estrutural da renda do trabalho para satisfação de necessidades básicas, reforçando o nexo entre inadimplemento remuneratório e impacto existencial previsível.

O trabalho organiza-se em capítulos encadeados. No primeiro, fixa-se a centralidade constitucional da proteção ao trabalho e o diálogo com os direitos humanos internacionais, estabelecendo a dignidade e o mínimo existencial como eixos interpretativos. No segundo, examina-se a hipossuficiência do trabalhador, a função social das verbas remuneratórias e a natureza alimentar do crédito trabalhista em sentido amplo, incluindo leitura crítica sobre o FGTS como instrumento de proteção social diferida. No terceiro, analisa-se a inadimplência remuneratória como ilícito trabalhista qualificado, sua classificação e sua aptidão para inviabilizar a continuidade do contrato, culminando na rescisão indireta como resposta jurídica à falta grave patronal. No quarto, desenvolve-se a responsabilidade civil trabalhista e a construção do dano moral in re ipsa, estabelecendo fundamentos, limites e critérios de aplicação, bem como a função preventiva e pedagógica da indenização como instrumento de

desestímulo a práticas reiteradas de inadimplemento que degradam o patamar civilizatório de proteção ao trabalho.

Ao final, pretende-se demonstrar que a tutela do trabalho, no modelo constitucional de 1988, não admite neutralidade diante da frustração reiterada do dever remuneratório, sobretudo quando atingidas parcelas de inequívoca função alimentar. A efetividade da proteção social do trabalho demanda uma resposta juridicamente coerente com a centralidade da dignidade e com a realidade da hipossuficiência estrutural, evitando tanto o automatismo indiscriminado quanto a imposição de prova diabólica ao trabalhador. É nesse equilíbrio, constitucionalmente orientado, que se insere a discussão sobre o dano moral in re ipsa na inadimplência das verbas remuneratórias.

1. CENTRALIDADE CONSTITUCIONAL: PROTEÇÃO AO TRABALHO E À DIGNIDADE HUMANA

A Constituição Federal da Republica Federativa do Brasil de 1988, apesar de ter sido promulgada a mais de 35 anos, continua sendo altamente atual e necessária para a resolução de conflitos, e como parâmetro normativo legal de defesa contra desigualdades sociais. As normas infraconstitucionais desempenha função de especificar as relações, tratando-as por menorizada, entretanto, havendo o dever de respeitar a constituição e os princípios em que ela foi fundada, sob pena de serem inconstitucionais e invalidas. Desse modo, sendo objetivo da CF/88, conforme seu preâmbulo, "instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social (...)" (BRASIL, 1988). A busca pela garantia do trabalho digno, do pleno emprego, da valorização da trabalho, poderão ser alcançados através da efetivação da Constituinte.

Com isso, a analise da influência internacional, primordialmente das convenções internacionais do direitos humanos na Constituinte brasileira de 1988. De modo que a dignidade da pessoa humana passou a existir como ponto central de todas as relações existentes na sociedade brasileira, com mais ênfase na relações laborais.

1.1 Centralidade do trabalho nas constituições brasileira de 1889, 1934, 1946 e 1988

1.1.1 Constituições sociais anteriores à CF/88

A adequada compreensão da inadimplência das verbas remuneratórias como ilícito trabalhista dotado de potencial repercussão extrapatrimonial exige, preliminarmente, o reconhecimento de que a tutela jurídica do trabalho no Brasil resulta de um processo histórico de progressiva densificação normativa. Não se trata de construção inaugurada pela Constituição Federal (CF) de 1988, mas de trajetória evolutiva marcada pela gradual elevação do trabalho do plano estritamente econômico ao patamar de valor jurídico-constitucional associado à justiça social.

Sob essa perspectiva histórica, a Constituição Federal (CF) de 1934 costuma ser identificada pela doutrina como marco inicial do constitucionalismo social brasileiro. Pela primeira vez, o texto constitucional passou a incorporar, de forma sistemática, preocupações explícitas com a ordem econômica e social e com a proteção do trabalhador. Tal movimento não ocorreu de forma isolada, mas sob influência direta do constitucionalismo social europeu, especialmente da experiência da Constituição de Weimar de 1919, conforme registra Marco Aurélio Peri Guedes:

> A República de Weimar inaugurou uma fase inédita de estruturação constitucional do Estado alemão, com papel mais ativo no desenvolvimento social, na construção de uma sociedade com justiça social pela efetivação dos direitos sociais formulados na Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919 – o sozialstaat ou Estado Social de Direito. A ordem econômica e social criada pela nascente República alemã serviu de modelo para alguns Estados no período imediatamente posterior à Primeira Guerra Mundial. No Brasil, por exemplo, intenso foi o debate sobre as conquistas sociais e constitucionais de Weimar, tendo a Carta Magna de 1934 sofrido forte influência do recém-criado modelo social alemão. (GUEDES, 1998, p. 2).

Não obstante a tímida referência ao trabalho na ordem constitucional anterior, a Constituição brasileira de 1891 limitou-se praticamente a mencionar a matéria ao dispor, em seu art. 34, item 28, ao competir ao Congresso Nacional legislar sobre direito do trabalho, inexistindo, no texto, um verdadeiro estatuto constitucional de proteção ao trabalhador (BRASIL, 1891).

Em sentido substancialmente diverso, a Constituição de 1934 inaugura, de forma mais consistente, a constitucionalização dos direitos sociais trabalhistas. O art. 121 do referido

diploma passou a estabelecer que a lei promoveria o amparo da produção e disciplinaria as condições de trabalho tanto no meio urbano quanto no rural, tendo como finalidade explícita a proteção social do trabalhador e a harmonização dos interesses econômicos do país (BRASIL, 1934). No § 1º do mencionado dispositivo, o constituinte de 1934 avançou ao positivar garantias concretas de tutela laboral. Dentre elas, destacam-se: a vedação de discriminação salarial para trabalho de igual valor; a instituição do salário mínimo capaz de atender às necessidades normais do trabalhador em cada região; a limitação da jornada diária a oito horas, admitida prorrogação apenas nos termos da lei; a proibição do trabalho de menores de 14 anos, bem como do labor noturno para menores de 16 e do trabalho insalubre para menores de 18; a previsão de repouso semanal remunerado e de férias anuais remuneradas; além da garantia de indenização ao empregado dispensado sem justa causa (BRASIL, 1934).

Tais previsões representam verdadeiro marco de inflexão no constitucionalismo brasileiro, na medida em que estruturam um núcleo mínimo de proteção social do trabalho destinado a orientar toda a legislação infraconstitucional subsequente. Mais do que mera enumeração normativa, a Constituição de 1934 redefine o lugar jurídico do trabalho no Estado brasileiro, deslocando-o para o centro de uma política de limitação do poder econômico e de mitigação da vulnerabilidade estrutural que caracteriza a relação de emprego.

Nessa linha evolutiva, a doutrina que reconstrói o Direito do Trabalho como fruto de lutas históricas evidencia que a emergência do constitucionalismo social não decorreu de mero altruísmo estatal, mas do reconhecimento de que a liberdade formal de contratar, desacompanhada de garantias materiais, tende a converter-se em mecanismo de sujeição econômica do trabalhador. Em outras palavras, a experiência histórica demonstrou que a igualdade jurídica abstrata, por si só, não é capaz de neutralizar a desigualdade estrutural presente na relação de emprego.

É precisamente nesse contexto que Rúbia Zanotelli de Alvarenga assinala que a Constituição de Weimar representou um divisor de águas no constitucionalismo contemporâneo, ao afirmar que “A Constituição de Weimar converteu-se no texto paradigma do constitucionalismo do primeiro pós-guerra e marca a divisão de águas entre o constitucionalismo liberal dos séculos XVIII e XIX e o constitucionalismo social do século XX” (ALVARENGA, 2008, p. 43). A partir desse marco histórico, consolida-se a compreensão de que a ordem constitucional deve incorporar instrumentos normativos capazes de conter a vulnerabilidade material do trabalhador.

No cenário brasileiro, a Constituição de 1946, elaborada no contexto de redemocratização após o Estado Novo, preserva e rearticula a moldura constitucional de preocupações sociais inaugurada em 1934. Embora a doutrina registre debates acerca da densidade axiológica de certos fundamentos naquele período, é inegável que o texto de 1946 recompõe o compromisso institucional com uma ordem econômica e social orientada por ideais de justiça social. O art. 145 é emblemático ao dispor que "a economia deve ser organizada conforme os princípios de justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano" (BRASIL, 1946).

O ponto nuclear não reside em sustentar que a Constituição de 1946 tenha solucionado, de forma plena, a questão da proteção trabalhista, o que de fato não ocorreu. O aspecto decisivo está na demonstração de continuidade evolutiva do constitucionalismo social brasileiro. A Lei Maior passa a operar, de maneira progressiva, como base normativa estruturante de uma tutela diferenciada do trabalho, fundada em razões materiais ligadas à hipossuficiência do trabalhador e à função social da atividade econômica.

Ao longo dessas Constituições sociais, consolida-se, portanto, um processo de constitucionalização do trabalho que prepara o salto interpretativo posteriormente aprofundado. Se o trabalho é progressivamente elevado à condição de valor constitucional e se a remuneração constitui o principal instrumento de acesso do trabalhador e de sua família à existência digna, o inadimplemento de verbas remuneratórias deixa de poder ser compreendido como mero descumprimento civil neutro. Passa, ao revés, a configurar violação de obrigação que atinge o núcleo de proteção social erigido pelo constitucionalismo brasileiro desde 1934, reafirmado em 1946 e significativamente densificado na Constituição de 1988.

Essa linha histórica revela-se metodologicamente indispensável, pois evidencia que a Constituição de 1988 não inaugura ex nihilo a tutela do trabalho, mas coroa e aprofunda um percurso normativo já em curso. Como observa Pereira, há uma "significativa mudança no modo de compreender as disposições trabalhistas a partir das normas constitucionais", com a reafirmação da centralidade do trabalho e de seus reflexos sobre os direitos sociais e a própria democracia (PEREIRA, 2021, p. 1). Nesse sentido, o itinerário 1934–1946 funciona como degrau histórico que torna coerente sustentar que a Constituição de 1988 institui um modelo de proteção material do trabalhador, dentro do qual a inadimplência de verbas remuneratórias assume inequívoca gravidade constitucional.

1.1.2 A Constituição de 1988 como marco civilizatório

Em continuidade à trajetória evolutiva do constitucionalismo social anteriormente delineada, a Constituição da República de 1988 promove inequívoca densificação normativa da proteção ao trabalho já no plano dos Princípios Fundamentais. O art. 1º estabelece que a República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito, tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (incisos III e IV), alçando tais vetores à condição de pilares estruturantes de todo o ordenamento jurídico. Essa opção político-constitucional não possui caráter meramente retórico. Ao contrário, institui verdadeiro eixo hermenêutico que reorienta a interpretação e a aplicação das normas infraconstitucionais, inserindo definitivamente o Direito do Trabalho no núcleo do constitucionalismo democrático. A partir desse marco, a tutela laboral deixa de ocupar posição periférica para assumir centralidade sistêmica, em coerência com a função social do trabalho e com a proteção material do trabalhador.

Na sequência lógica de concretização desses fundamentos, a Lei Maior explicita, em seu art. 3º, os objetivos fundamentais da República, funcionando como cláusula de operacionalização do projeto constitucional. É nesse dispositivo que se delineiam as diretrizes voltadas à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, à erradicação da pobreza e da marginalização, bem como à redução das desigualdades sociais e regionais, metas que reforçam, no plano teleológico, a necessidade de uma ordem jurídica comprometida com a efetividade dos direitos sociais e, em especial, com a proteção do trabalho humano. Observemos:

> Art.3 da CF/88: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
> I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
> II – garantir o desenvolvimento nacional;
> III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
> IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Esse reforço normativo se aprofunda quando a Constituição de 1988, ao disciplinar a ordem econômica, estabelece que esta se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170 da CF). Com essa formulação, o texto constitucional traça verdadeiro itinerário normativo que vincula o modelo econômico à promoção da dignidade material,

aproximando-o diretamente da noção de mínimo existencial. Não se trata de enunciação programática desprovida de eficácia. Ao eleger a existência digna como finalidade explícita da ordem econômica, a Constituição impõe limite material à dinâmica do mercado e condiciona a liberdade de iniciativa à preservação das condições mínimas de subsistência do trabalhador.

Nesse contexto, a finalidade constitucional resta frustrada sempre que o empregado é privado do núcleo econômico indispensável à sua manutenção e à de sua família, especialmente por meio do inadimplemento de verbas de natureza alimentar. Para melhor compreensão do ponto que se pretende evidenciar, mostra-se pertinente a leitura conferida por Fernando Franco Morais, em sua dissertação de mestrado, ao pensamento de Eros Grau, cuja interpretação se revela convergente com a controvérsia ora examinada. Conforme registra o referido autor:

> Conforme preceitua Eros Grau, o direito não se interpreta em tiras, aos pedaços, e um texto de direito isolado, destacado, desprendido do sistema jurídico, não expressa significado normativo algum. Assim, a valorização do trabalho humano, dentro da Constituição Brasileira de 1988, tem que ser lido por completo, levando-se em conta seus preceitos dentro de todas as divisões do texto constitucional, especialmente nos Títulos relativos aos Princípios Fundamentais, à Ordem Econômica e à Ordem Social. (MORAIS, 2017, p.77, apud GRAU, 2008, pag. 112)

Desse modo, quando houver necessidade de entendimento de aplicação das normas constitucionais, não pode ocorrer aplicação em tiras, em pedaços, utilizando apenas o que o convém, sob pena de ser uma norma ou decisão inconstitucional. Desse modo, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, o objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e regionas, devem ser resguardadas e protegidas pelo Estado e tratadas como um conjunto interligado. Desse modo, Fernando Francos Morais diz que: “os princípios da livre concorrência, da liberdade de iniciativa não podem e não devem diminuir a hipossuficiência do empregado.” (MORAIS, 2017, p.79).

Ainda no plano constitucional, a ordem social tem como base o primado do trabalho (art. 193), voltada ao bem-estar e à justiça sociais, reforçando que o trabalho protegido não é detalhe setorial: é fundamento de coesão social e de inclusão. Nesse sentido, o estudo sobre a centralidade do trabalho na Constituição de 1988 sublinha que a proteção trabalhista é um fator de resistência à conversão do trabalho em mercadoria e que, normativamente, a

centralidade do trabalho visa corrigir assimetrias e propiciar proteção de forma ampla, o que tem implicações diretas para compreender o inadimplemento remuneratório como evento constitucionalmente relevante e não como simples inadimplemento privado (PEREIRA, 2021, p. 482-483).

A densidade dessa arquitetura aparece com nitidez na forma como autores vinculam a centralidade do trabalho ao projeto democrático. Pereira afirma que reconhecer o trabalho regulado e protegido como central na Constituição é condição para a efetividade de outros direitos fundamentais e para a expansão de princípios democráticos, e alerta que déficits interpretativos abrem espaço a discursos contra a proteção trabalhista, com prejuízo não só ao trabalhador, mas à sociedade como um todo (PEREIRA, 2021, p. 480-481).

A mesma linha aparece quando se descreve o trabalho como meio de subsistência e instrumento de dignidade. Figueiredo e Alves destacam que a CF/88 atribui ao trabalho função essencial como meio de subsistência e afirmação social, conectando-o à dignidade (art. 1º, III) e ao objetivo de bem-estar e justiça sociais, afirmando a centralidade do trabalho na estruturação da ordem econômica, social e cultural do país (FIGUEIREDO; ALVES, 2017, p. 146-163).

Por fim, esse "marco civilizatório" se explica também pelo modo como a Constituição equilibra trabalho e livre iniciativa, sem aceitar a mercantilização da pessoa, observando a centralidade do trabalho, não pressupondo negar a livre iniciativa, mas afirmar a imprescindibilidade de proteção ao trabalho como limite material à lógica do mercado. Nesse sentido, Pereira diz que "As pressões do mercado acabam por converter pessoas em mercadorias e modular o ordenamento jurídico à sua feição, ao pressionar normas indisponíveis e inegociáveis para serem interpretadas como disponíveis e transacionáveis" (PEREIRA, 2021, p.483). A constitucionalização social e a determinação constitucional de deveres de proteção social do trabalho, visam proteger o trabalhador, frente a uma economia de mercado que incessantemente, restituir a relação jus-laboral ao modelo existente pós abolição da escravidão, que seria: o trabalhador deve servir, agradecer por eu lhe dar um trabalho e lhe dar um prato de comida, não há porque querer mais. Nesse arcabouço, não há proteção social, não existe a dignidade da pessoa humana, e portanto, as constituições, e principalmente a Constituição de 1988 foi um marco histórico, sendo chamada por sua importância histórica, de Constituição Cidadã.

1.2 O diálogo com os direitos humanos internacionais

A moldura constitucional protetiva construída no subtópico anterior ganha densidade e "lastro" normativo quando colocada em diálogo com a gramática internacional dos direitos humanos e com o Direito Internacional do Trabalho, porque esses instrumentos não tratam o trabalho e a remuneração como temas meramente privados, e sim como condições materiais de existência digna, com projeção direta sobre a tutela jurisdicional efetiva.

No plano universal, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) estrutura o trabalho como direito humano e vincula a remuneração à suficiência existencial. Ao reconhecer o direito ao trabalho e a condições justas (art. 23, 1), a DUDH também afirma que "toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana" (art. 23, 3), complementando esse núcleo pela proteção social voltada ao padrão mínimo de vida (art. 25, 1) (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). A dignidade da pessoa humana é parte central e estruturante, e com isso, a remuneração justa e satisfatória ela é uma garantia de efetividade desse princípio tão necessário.

Esse mesmo movimento é reforçado no âmbito interamericano pelo Pacto de San José da Costa Rica, sobretudo quando a discussão se desloca do "direito ao trabalho" em abstrato para a efetividade de tutela diante de violações que atingem a subsistência. A Convenção prevê a proteção judicial contra atos que violem direitos fundamentais, impondo aos Estados o dever de assegurar "um recurso simples e rápido" perante juiz competente (art. 25). Além disso, o art. 26 projeta a ideia de progressividade na realização de direitos econômicos e sociais. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969).

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho e os documentos estruturantes do sistema OIT ajudam a sofisticar o argumento ao deslocá-lo para a noção de justiça social como condição de paz e para o conceito de "trabalho decente". No texto institucional, a OIT assume como fundamento que a paz universal e duradoura deve se basear na justiça social e reconhece que condições de trabalho injustas e penosas produzem tal grau de insatisfação que colocam em risco a própria estabilidade social (OIT, 1919). Na mesma linha, a Declaração de Filadélfia reafirma que "o trabalho não é mercadoria" e que a pobreza em qualquer lugar constitui perigo para a prosperidade geral (OIT, 1944).

1.3 A dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial do trabalhador e da função social da empresa

A centralidade normativa conferida ao trabalho pela Constituição de 1988 projeta-se, de maneira imediata, sobre o conteúdo jurídico da dignidade da pessoa humana, convertendo-a em verdadeiro eixo interpretativo das relações laborais. Não se trata de princípio meramente retórico, mas de fundamento estruturante da República que irradia efeitos concretos sobre a forma de compreender a remuneração do trabalho e, por consequência, os efeitos jurídicos de sua inadimplência. Nesse sentido, a dignidade assume conteúdo normativo vinculante, funcionando como parâmetro de validade das práticas empresariais e das próprias decisões judiciais.

Sarlet em seu texto, ao determinar o que seria a dignidade da pessoa humana, nos informa:

> Temos por dignidade da pessoa humana a 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 desu mano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos. (SARLET, 2001, p. 60.)

O conteúdo jurídico da dignidade da pessoa humana, no contexto das relações de trabalho, revela-se especialmente sensível quando analisado à luz da centralidade constitucional do trabalho. Essa leitura desloca o debate sobre o pagamento das verbas remuneratórias do plano patrimonial puro para o campo dos direitos fundamentais, pois a remuneração constitui o principal instrumento de concretização da dignidade no cotidiano do trabalhador.

Nessa mesma linha, Bonevides diz que a observância, a concretização e a defesa dos direitos sociais, em sua conformação formal inderrogável, representam pressuposto essencial para a edificação material robusta dessas garantias. Nesse contexto, tais direitos assumem papel central na efetivação da dignidade da pessoa humana dentro de uma ordem social e politicamente democrática. Em harmonia com os princípios fundamentais previstos no Título I da Constituição, a doutrina mais qualificada sustenta que a proteção aos direitos sociais deve ser compreendida sob a perspectiva das cláusulas pétreas, o que demanda, ao mesmo tempo,

interpretação adequada do regime dos direitos e garantias individuais delineado no art. 60 da Constituição Federal (BONAVIDES, 2004, p. 642)

Ao analisarmos que a abolição da escravidão, que se deu, normartivamente, em 13 DE MAIO DE 1888, pela lei Nº 3.353, que até a promulgação da nossa até então última constituição se passaram apenas 100 anos, que dentro desse lapso temporal existiram governos ditatoriais, que ocasionou o rompimento da ordem democrática, que o desenvolvimento constitucional social foi relativamente significativo. Com isso, Bonavides em seu texto apresenta algo de extrema importância, vejamos:

> Sem a concretização dos direitos sociais, não se pode alcançar jamais "a Sociedade livre, justa e solidária", contemplada constitucionalmente como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (Art. 3º). O mesmo tem pertiência com respeito à redução das desigualdades sociais, que é, ao mesmo passo, um princípio da ordem econômica e um do objetivos fundamentais de nosso ordenamento republicano, qual consta, respectivamente do art. 170, VII, e do sobredito art. 3º (BONAVIDES, 2004, p. 642).

A partir desse conteúdo normativo, emerge o conceito de **mínimo existencial** como projeção material da dignidade da pessoa humana. Da extração intuitiva do nome "mínimo existêncial" pode-se facilmente entender que corresponde ao conjunto de condições materiais indispensáveis para que o indivíduo desenvolva uma vida digna, funcionando como piso de proteção contra situações de vulnerabilidade econômica extrema. No âmbito laboral, a doutrina tem enfatizado que a renda do trabalho constitui o principal meio de acesso a esse patamar mínimo de existência, razão pela qual sua irregularidade atinge diretamente a esfera existencial do trabalhador.

Ao analisarmos as limitações que a Constituição Cidadã põe ao mercado, as relações de trabalho, e relações humanas em geral, podemos ver que essa limitação ganha extrema relevância quando se observa que a remuneração periódica é o mecanismo por meio do qual o trabalhador assegura moradia, alimentação, saúde e demais necessidades básicas, compondo o núcleo do mínimo existencial, que pode ser considerado como a efetivação dos direitos socias delimitados no Art.6 da Constituição em vigência no Brasil.

Sendo necessário analisar também, além da função social do salário ou do trabalho, a perspectiva acerca da função social da empresa, sendo necessário para delitimar o que deve a empresa fazer, e qual é seu papel social. Desse modo, a empresa não pode atuar apenas com

finalidade lucrativa, mas também tem um dever constitucional, como sujeito responsável pela concretização de direitos sociais, dentre os quais se destaca o pagamento regular da contraprestação laboral.

Podemos analisar o tema, com o que foi apresentado pelo professor Fábio Ulhoa Coelho, vejamos o que ele diz acerca da função social da empresa:

> Cumpre sua função social a empresa que gera empregos, tributos e riqueza, contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, adota práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeito aos direitos dos consumidores. Se sua atuação é consentânea com estes objetivos, e se desenvolve com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita, a empresa está cumprindo sua função social; isto é, os bens de produção reunidos pelo empresário na organização do estabelecimento empresarial estão tendo o emprego determinado pela Constituição Federal (COELHO, 2012, p.81)

Bem como, Gilmar Mendes (2009, p. 1.408) em seu entendimento de qual seria a função social da empresa e seu objetivo, vejamos:

> Sendo a função social da propriedade, como sabemos, um princípio jurídico e não uma regra de direito, a sua implementação insere-se no jogo concertado de complementações e restrições recíprocas em que consiste o processo de aplicação/concretização dessas pautas axiológicas — por natureza abertas, indeterminadas e plurissignificativas — enquanto mandatos de otimização. Essa qualificação, por conseguinte, remete-nos à ideia de que a função social da propriedade é um tipo de norma que não se implementa em termos absolutos e excludentes de outras — antes opera gradualmente e dentro do possível —, a depender tanto de condições fáticas, que são impostas pela realidade extranormativa, quanto de condições jurídicas, a serem determinadas pelos princípios e regras contrapostos.(MENDES, 2009, p. 1.408)

A empresa realiza sua função social quando sua atividade econômica ultrapassa a mera lógica do lucro e passa a irradiar efeitos positivos para a coletividade. Isso se verifica quando gera empregos dignos, recolhe tributos, produz riqueza de forma lícita e contribui para o desenvolvimento econômico, social e cultural do meio em que está inserida. Quando a atuação empresarial se mantém em consonância com tais parâmetros e observa rigorosamente a ordem jurídica, pode-se afirmar que a organização produtiva está cumprindo a função social que lhe é constitucionalmente atribuída.

A releitura contemporânea do contrato de trabalho à luz da Constituição de 1988 conduz inevitavelmente à compreensão de que a empresa não se resume a um ente privado

voltado exclusivamente à obtenção de lucro, mas se qualifica como agente de realização de direitos sociais, especialmente aqueles ligados ao trabalho humano. Nesse sentido, a doutrina destaca que a atividade empresarial, quando inserida na ordem constitucional econômica e social, passa a ser funcionalizada por valores superiores, entre os quais se sobressai a valorização do trabalho e a promoção da dignidade do trabalhador. A ordem econômica do Brasil é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por objetivo final assegurar a todos, existência digna, conforme ditames da justiça social, principalmente com a busca do pleno emprego e com a redução das desigualdades regionais e sociais, como determinao Art. 170, VII e VIII. Nesse sentido, a empresa tem um papel de extrema importância na sociedade, que seria de distribuição de renda, através do pleno emprego, do salário digno, sendo contemplado em grande escala a dignidade humana, uma vez o homem somente é suficiente em si, quando pode comprar e/ou prover tudo que satisfaça o mínimo existencial seu e sua família.

A lei nº 6.404, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1976, que dispõe sobre as sociedades por ações, nos informe que, o acionista controlador, a pessoa, natural ou jurídica, podendo também grupo, pode, conforme preceitua o Parágrafo Único, que o mesmo deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social. Ademais, o Art. 153 e 154 da respectiva lei, ao tratar falar dos administradores, dos seus deveres e responsabilidades, diz que o mesmo, no exercício de suas atribuições, deve exercer na forma que a lei o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no intersse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa (BRASIL, 1976). Já na lei nº 11.101/05, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, quando do tópico que trata especificamente acerca da recuperação judicial, no Art. 47, diz que a recuperação judicial tem o objetivo de viabilizar a superação da situação de crise, promovendo assim, a preservação da empresa, da sua função social, e o estimulo à atividade economica (BRASIL, 2005).

A doutrina que analisa a centralidade do trabalho na Constituição de 1988 adverte que a proteção trabalhista possui função de resistência à precarização e à mercantilização do trabalhador, justamente porque o trabalho é meio de subsistência e de afirmação da dignidade pessoal (PEREIRA, 2021, p. 480-481).

Desse modo, a renda do trabalho não pode ser tratada como crédito patrimonial comum. Ela integra o núcleo de proteção da dignidade humana e do mínimo

existencialfuncionando como verdadeira condição de possibilidade para o exercício dos demais direitos sociais. Quando o empregador deixa de cumprir pontualmente sua obrigação remuneratória e sua cumulativamente a sua função social, instala-se situação de insegurança material que transcende o plano econômico, alcançando a esfera da dignidade do trabalhador.

1.4 Do direitos fundamantais e da ordem pública nas normas infraconstitucionais.

A promulgação da Constituição de 1988 é um grande marco histórico, a principal referência no que podemos chamar de constitucionalismo social, que seria a inclusão na constitucional das normas de proteção social do trabalho, que houve uma barreira que impedisse o retrocesso social. (BRAGHINI, 2019, p.39)

Braguini diz que a crise vivenciada pelo positivismo no século XX, criou a necessidade de ampliação do entendimento do que era direito, e fez com que houvesse a o aparição de novas teorias de justiça, principalmente em decorrência do que ocorreu na Alemanha nazista, com as Leis de Nuremberg e a Lei Nacional da Cidadania alemã e os atos realizados que tiveram fundamento legal nessas leis criadas (BRAGHINI, 2019, p.38-39). Essa ampliação, a criação de novas teses jurídicas, que seria refletido na Convenção Internacional do Direito do Homem, no Pacto de San Jose da Costa Rita, e posteriormente refletiria na criação da Organização Internacional do Trabalho, o que culminaram no entendimento doutrinário acerca dos diretos fundamentais.

Morais, em seu livro Direito constitucional administrativo, de 2007, ao tratar acerca dos direitos fundamentais ou direitos sociais, diz o seguinte:

> (...) são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAIS, 2007, pag. 177)

Fundamentados no princípio da dignidade humana, fez-se necessário o desenvolvimento da Teoria dos Direitos Fundamentais. No Brasil, a instituição dos direitos fundamentais veio na Constituição de 1988 nos apresentou em seu Título II os direitos e garantias fundamentais, distribuindo-os em cinco capítulos: direitos individuais e coletivos; direitos sociais; nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos. Morais, em seu textos, apresenta que o Direitos Fundamentais, informando que sua aplicação e eficácia poderiam se dar de duas forma: de forma horizontal e verical. Sendo vertical, a relação Estado-individuo e na relação horizonal seriao individio-individuo. (MORAIS, 2023, pag.105).

Braghini diz que “devemos respeito da importância alcançada pela teoria dos direitos fundamentais na tentativa de preservar um núcleo irrenunciável e intangível de direitos

trabalhistas instituídos, garantidos e fomentados a partir do texto constitucional, verdadeiro alicerce que permite o equilíbrio do sistema", bem como, o mesmo diz que "a doutrina reconhece no Direito do Trabalho um direito fundamantal/humano de 2º dimensão, vinculando-o ao Estado Social (Providência)... motivo pelo qual as regras da Reforma Trabalhista deverão passar crivo do princípio do não retrocesso e regime constitucional do emprego socialmente garantido, não havendo qualquer hierarquia entre os direitos de 1ª e 2ª gerações"(BRAGUINI, 2019, pag. 40 e 42).

Ao falar do não retrocesso social, ao analisar o tema, Canotilho nos diz:

> O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas que, sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática em uma anulação, revogação ou aniquilação pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade do legislador tem como limite o núcleo essencial já realizado (CANOTILHO, 2002, p.227)

À luz do que se expôs acerca da centralidade constitucional dos direitos fundamentais e da vedação ao retrocesso social, impõe-se reconhecer que o núcleo essencial das garantias trabalhistas, construído historicamente e incorporado ao texto constitucional, não pode ser fragilizado por iniciativas normativas que impliquem esvaziamento de sua proteção material. Trata-se de patrimônio jurídico vinculado à ordem pública social e à própria dignidade da pessoa humana, cuja preservação se revela indispensável à manutenção do modelo de Estado Social adotado pela Constituição de 1988. Assim, uma vez positivados e conformados ao parâmetro constitucional, os direitos trabalhistas devem ser interpretados e aplicados sob a ótica da máxima efetividade, com vistas a impedir retrocessos incompatíveis com o regime constitucional de proteção ao trabalho. Essa compreensão é reforçada quando se observa que o direito fundamental ao trabalho, enquanto projeção da dignidade da pessoa humana, impõe limites materiais ao exercício do poder econômico do empregador. A doutrina que examina os direitos fundamentais do trabalhador enfatiza que tais direitos operam como freios jurídicos ao poder diretivo, impedindo que a lógica puramente mercantil se sobreponha à proteção da pessoa do trabalhador.

2. A HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR E A FUNÇÃO SOCIAL DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS

A análise da natureza alimentar das verbas remuneratórias exige que o estudo se inicie pela compreensão da posição estrutural ocupada pelo trabalhador nas relações de produção. O Direito do Trabalho não se desenvolveu a partir de uma abstração teórica, mas como resposta jurídica a uma realidade marcada por desigualdade material entre quem detém os meios de produção e quem dispõe apenas de sua força de trabalho. Nesse cenário, a hipossuficiência do trabalhador constitui elemento estruturante do sistema jurídico trabalhista, servindo como fundamento para a construção de mecanismos normativos destinados a equilibrar uma relação que, por sua própria natureza econômica e social, não se estabelece em condições de paridade.

A partir dessa premissa, torna-se necessário examinar como essa condição de vulnerabilidade se manifesta concretamente no contexto brasileiro. Para tanto, a análise deve dialogar com dados empíricos da realidade socioeconômica nacional, demonstrando que a dependência da renda do trabalho constitui característica predominante da força laboral do país. A elevada concentração de trabalhadores em faixas salariais modestas evidencia que o salário, e as demais parcelas remuneratórias dele decorrentes, desempenham função imediata de subsistência, vinculando-se diretamente à manutenção das condições mínimas de vida digna do trabalhador e de sua família.

Em seguida, o estudo avança para a compreensão da própria estrutura jurídica do contrato de trabalho, frequentemente caracterizado pela doutrina como contrato de adesão. A assimetria negocial existente na formação e execução desse vínculo revela que a manifestação de vontade do trabalhador ocorre em ambiente marcado por limitações econômicas, informacionais e organizacionais. Tal circunstância se articula com outras dimensões da vulnerabilidade laboral, como a hipossuficiência técnica, jurídica e social, as quais reforçam a necessidade de um sistema jurídico orientado por princípios protetivos capazes de compensar essas desigualdades estruturais.

É nesse contexto que se examinam os fundamentos dogmáticos que sustentam a função social da remuneração e o reconhecimento de sua natureza alimentar. A análise das categorias jurídicas de salário, remuneração e créditos trabalhistas permite demonstrar que tais parcelas não representam meros créditos patrimoniais, mas instrumentos de concretização da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Sob essa perspectiva, a compreensão da função existencial das verbas remuneratórias prepara o terreno teórico para a

discussão posterior acerca das consequências jurídicas do seu inadimplemento, especialmente quando esse descumprimento atinge diretamente o mínimo existencial do trabalhador.

2.1 O trabalhador brasileiro real: a hipossuficiência financeira reconhecida pelo recorte dos 90% dos trabalhadores brasileiros frente aquilo que determina a CLT e a Justiça do Trabalho

A compreensão da natureza alimentar das verbas remuneratórias exige que a análise jurídica seja ancorada na realidade concreta do trabalhador brasileiro, sob pena de se produzir uma leitura abstrata e dissociada das condições materiais de existência. Nesse contexto, a hipossuficiência estrutural do empregado não pode ser tratada como mera presunção teórica do Direito do Trabalho, mas como dado empírico verificável, especialmente quando se observa que parcela expressiva da população ocupada aufere rendimentos modestos e depende diretamente do salário para a própria subsistência. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, que investiga informações sobre os rendimentos provenientes de todos os trabalhos e de outras fontes não oriundas do trabalho das pessoas residentes no Brasil, nos apresenta o rendimento médio mensal real de todos os trabalhos. A pesquisa diz que até 90% dos trabalhadores brasileiros em 2019 ganhava até R$ 3.422,00 (IBGE, 2020, p. 7). O que isso nos revela, é um quadro de elevada dependência econômica da renda do trabalho, reforçando a premissa de que a remuneração possui função existencial imediata para a maioria da força de trabalho brasileira. Com isso, trago a conexão entre esse valor de rendimento da pesquisa, frente ao Tema 21 do Tribunal Superior do Trabalho (TST, Tema 21). O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) busca fixar que o magistrado tem o poder-dever de conceder a justiça gratuita automaticamente para quem comprovar, nos autos, salário igual ou inferior a 40% do teto máximo dos benefícios do INSS, que em 2025 o valor é de R$ 3.390,00. A redação do Art. 790, §3, da CLT, diz que nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, o benefício da justiça gratuita, poderá ser concedido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, mas até o momento é uma faculdade e não uma obrigação vinculante. No pleno do TST busca-se que não seja mais facultado, mas que seja reconhecido de ofício. Entretanto, o tema ainda não está definido, não transitou em julgado.

A relevância dessas informações se dá quando analisadas em conjuntos, para que assim possamos verificar que, de modo abstrativo e de certa forma involuntário, existe uma faixa de renda que é considerada de forma clara, hiposuficiente. A Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Art. 790, §3, nos apresenta um faixa de renda que é muito próxima do valor percebido por 90% dos trabalhadores brasileiros.

A leitura sistemática dos dados empíricos da realidade socioeconômica brasileira, em diálogo com a dogmática juslaboral, conduz à inequívoca conclusão de que a remuneração percebida pela vasta maioria dos trabalhadores possui natureza eminentemente alimentar. Com efeito, ao se constatar que cerca de 90% da população ocupada, segundo a PNAD Contínua, aufere rendimentos mensais que gravitam em torno de patamares modestos, evidencia-se um quadro estrutural de dependência direta da renda do trabalho para a manutenção das condições mínimas de existência digna.

Não se trata, portanto, de qualificação meramente retórica atribuída pelo Direito do Trabalho, mas de constatação fática: para essa expressiva parcela da força laboral, o salário constitui a principal, quando não a única, fonte de subsistência própria e familiar. A remuneração, nesse cenário, cumpre função existencial imediata, destinada à satisfação de necessidades básicas como alimentação, moradia, saúde, transporte e educação, o que reforça sua inequívoca feição alimentar.

A própria moldura normativa confirma essa realidade. Ao estabelecer, no art. 790, §3º, da CLT, critério objetivo vinculado a percentual do teto do RGPS para fins de concessão da justiça gratuita, o legislador reconhece, ainda que de forma indireta, a existência de uma ampla faixa de trabalhadores em situação de vulnerabilidade econômica. A proximidade entre o limite legal ali previsto e o rendimento percebido por grande parte dos trabalhadores brasileiros revela que o ordenamento jurídico parte de um dado social concreto: a renda do trabalho, para a maioria, não possui caráter meramente patrimonial, mas sim alimentar.

Desse modo, relativamente a esse contingente majoritário de trabalhadores, deve-se afirmar com ainda maior intensidade a natureza alimentar de todas as parcelas remuneratórias devidas no contrato de trabalho. Qualquer inadimplemento, atraso ou supressão dessas verbas projeta efeitos imediatos sobre a esfera existencial do obreiro, atingindo diretamente sua dignidade e a de seu núcleo familiar. Em consequência, a tutela jurídica dessas parcelas deve ser interpretada sob o prisma da máxima proteção, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção ao trabalhador.

2.2 Do contrato trabalho e da sua concepção como um contrato de adesão

Quando da analise da inadimplência das verbas remuneratórias, pressupõe-se a correta compreensão da própria natureza do contrato de trabalho. Essa relação pode ser comproeendido como um reconhecimento advindo da dignidade da pessoa humana como princípio basilar do direito trabalhista e humano, e a busca pela efetivação da justiça social clamada.

A doutrina trabalhista contemporânea reconhece que a relação de emprego não se estrutura sobre bases de plena igualdade entre as partes, mas sim sobre um cenário de assimetria material que condiciona a própria formação da vontade do trabalhador. Nesse sentido, partindo da concepção contratualista, a caracterização do contrato de trabalho como contrato de adesão revela-se ferramenta teórica relevante para compreender por que o ordenamento jurídico impõe limites mais intensos ao poder econômico do empregador e confere especial tutela ao empregado.

Mauricinho Godinho Delgado, em seu livro Curso de Direito do Trabalho, ao tratar acerca da morfologia do contrato, ao suscitar quais são os elementos essenciais do contrato de trabalho, citando: capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou pribida, forma e prova, higidez de manifestação da vontade. Na parte que trata acerca da higidez de manifestação da vontade, ele vem a tratar primeiramente do contrato de trabalho/empregatício como contrato de adesão. Ele diz que a manifestação da vontade tem menor importância nos relaçãoes trabalhistas do que nas relações do direito civil, por ser o contrato empregatício, um manifesto contrato de adesão, “para cujo conteúdo a vontade obreira, em rigor, pouco contribui.” (DELGADO, 2017, p 589). Bem como, ao falar acerca da formação do contrato, Godinho diz que, a formação de um contratação se daria quando qualquer uma das partes se manifesta-se acerca do desejo de sua formação, contudo, ele diz que “tratando-se de um contrato de adesão, sabe-se que, na prática, esta proposta origina- -se, essencialmente, do tomador de serviços, e não do trabalhador” (DELGADO, 2017, p. 1142)

Entretanto, de forma diversa, mas não contraria, Carlos Henrique Bezerra Leite, em seu livro de Curso de Direito do Trabalho de 2023, ao analisar a formação ou tipificação da contrato de trabalho, ele diz que o contrato é: sinalagmático, comutativo, oneroso, consensual e não real, consensual e não solene, de trato sucessivo ou de execução continuada, e de adesão. Nesse sentido, quando observamos o contrato de trabalho como um contrato de adesão, pois o

trabalhador adere ao contrato sem fazer nenhuma ressalvas acercas de suas cláusulas, ou quase nenhuma, ele diz que:

> (...) via de regra, o empregado adere às condições impostas unilateralmente pelo empregador. Na prática, verifica-se que quanto mais baixa a qualificação profissional e formação educativa do empregado mais ele se sujeita à mera adesão ao contrato de trabalho que lhe é apresentado para assinatura pelo empregador. (LEITE, 2023)

Sérgio Pinto Martins, ao examinar o conceito e a estrutura do contrato de trabalho, destaca que a autonomia privada, no âmbito laboral, sofre sensível mitigação em razão da intervenção estatal destinada a equilibrar a relação jurídica. Bem como, a relação de trabalho como gênero e a relação de emprego sendo subtipo, onde toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas uma relação de trabalho nem sempre se reveste em uma relação empregaticia, observando que a própria CLT faz essa confusão nos termos, entendo necessário utiliza-los como sinônimos. O mesmo diz que "não se usa a expressão empregado autônomo ou empregado eventual. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou enventual, pois tem subordinação e prestação serviço com continuidade" (MARTINS, 2013, pag.94).

Para o autor,a evolução do Direito do Trabalho demonstra a superação da concepção puramente civilista do contrato, passando-se a reconhecer a necessidade de normas imperativas voltadas à proteção do trabalhador, justamente porque a liberdade contratual, nesse campo, não se manifesta em condições de real paridade entre as partes (MARTINS, 2013). Essa leitura dialoga com a chamada concepção mista do contrato de trabalho, mencionada pelo autor a partir do art. 442 da CLT, segundo a qual coexistem elementos contratuais e institucionais, evidenciando que a vontade individual não é soberana no regime jurídico trabalhista.

No mesmo sentido, Martins recupera a clássica observação de Orlando Gomes no sentido de que, em regra, o contrato de trabalho aproxima-se do contrato de adesão, pois o empregado, ao ingressar na relação de emprego, normalmente limita-se a aceitar condições previamente estabelecidas pelo empregador, sem efetiva possibilidade de negociação individual (MARTINS, 2013, p.103). Tal constatação é particularmente relevante para o presente estudo, pois reforça a ideia de que a manifestação de vontade do trabalhador ocorre em ambiente de compressão negocial, o que fragiliza a tese de que eventuais prejuízos decorrentes do inadimplemento salarial poderiam ser analisados sob a ótica puramente paritária do Direito Civil.

2.3 Das outras hipossuficiências do trabalhador: Técnica, jurídico, político, psíquico

A doutrina trabalhista contemporânea tem enfatizado que a hipossuficiência do trabalhador não é unidimensional. Silva destaca que a desigualdade estrutural decorre de múltiplos fatores, entre eles a dependência econômica, a assimetria técnica e a limitação informacional do empregado frente ao empregador (SILVA, 2022). Tal leitura dialoga com a ideia clássica de que o contrato de trabalho se desenvolve em ambiente de desigualdade material, o que justifica a intervenção normativa protetiva. Na mesma linha, Almeida sustenta que a vulnerabilidade do trabalhador constitui elemento fundante do próprio Direito do Trabalho, funcionando como critério de interpretação das normas e de distribuição de riscos na relação empregatícia (ALMEIDA, 2021).

Quando se observa o fenômeno da chamada hipersuficiência, percebe-se que ele opera como exceção e não como regra do mercado de trabalho. Rodrigues, quando faz um estudo específico sobre o empregado hipersuficiente, demonstra que essa categoria normativa abrange parcela restrita de trabalhadores, marcada por elevada qualificação técnica e maior capacidade negocial, não sendo representativa da massa laboral brasileira (RODRIGUES, 2020). Apesar de ser que pode ser questionado, o que é possível perceber na mudança que a "reforma trabalhista" trouxe, é para que as proteções aplicadas aos trabalhadores pela CLT tenham um divisão, um recorte. Ao analisar que, quando se é trabalhador empregado, que frente ao tamanho da empresa, a capacidade mais elevada de conhecimento técnico, pode não se refletir em uma possibilidade de clara imposição as regras abusivas impostas, por o trabalhador dependente do salário, e diante de sua vulnerabilidade social, uma vez que não é detentor dos meios de produção, se parar trabalhar irá passar fome junto de sua família, não é como retirar esse trabalhador da relação do contrato de trabalho de adesão e sua hipossuficiência frente a empresa.

Nesse sentido, Morais busca trazer para analise, de forma forma criticando a hipossuficiência determinada de forma automática, ele traz para o textos tipos de hipossufiências diversas, com isso, a análise será realizada em cima da crítica ou do tema trazido por ele (MORAIS, 2017). Gostaria de pontuar algo, que ele diz na página 15, "O tratamento genérico da hipossuficiência aplicada as relações de trabalho não é mais suficiente em face das próprias mudanças nas relações sociais ocorridas nas últimas décadas", e com isso ele informa que as novas tecnologias e modo de gerenciamento empresarial são diferentes,

modernizaram, e com isso não pode haver uma "aplicação do princípio da hipossuficiência de uma maneira generalizada e irrestrita" (MORAIS, 2017, p.15)

Postariomente no texto, isso ele falando à época da "reforma trabalhista" de 2017, a lei 13.467/2017, ele diz que "é saber se o balizamento construído de forma igual para todos os empregados é suficiente para atender a finalidade pretendida pelo Direito do Trabalho ou se essa igualdade poderá contribuir negativamente para as próprias relações de trabalho no Brasil." (MORAIS, 2017, p.16), sendo assim, ele busca apresentar que, de que para o trabalhador é necessário no plano jurídico trabalhista comprovar que é hipossuficiênte, e que não é algo determinado de ofício. Entretanto, como podemos analisar de toda conjectura analisada e apresentada, que trago como ponto central, é que existe uma faixa salarial que ela é entendida como um direito garantido de ofício, inquestionável. Além de que, digo mais, como já dito antes, ultrapassado essa faixa de renda a relação de fragilidade não desaparece automaticamente, e que não deveria ser função do trabalhador desconstrui-la, mas um dever do empregador comprovar com provas idonêas de que o trabalhador é hipersuficiente e não necessita da proteção dos direitos protetivos existente no direito do trabalho, como, por exemplo, o *in dubio pro operário*.

Adiante, ao falar acerca do que ele chama de hipossuficiência técnica, ele diz:

> a hipossuficiência técnica decorre do fato de o trabalhador não possuir conhecimentos específicos sobre o seu contrato de trabalho, se submetendo a qualquer ação imposta pelo empregador para poder conseguir o emprego/trabalho, e ainda que tenha conhecimento de que as normas regulamentadoras estão sendo aplicadas em seu desfavor, mesmo assim se submete a este contrato de trabalho devido a necessidade de ter o seu sustento. (MORAIS, 2017, p.17)

Contudo, entendo ser um entendimento errôneo acerca do tema. Entretanto, logo adiante, o mesmo ao fazer uma comparação que compreendo ser válida e inteligente, faz um comparativo entre a relação de trabalho e a relação consumerista, e cita Claudia Lima Marques, onde ela diz:

> Na vulnerabilidade técnica, o comprador não possui conhecimentos específicos sobre o objeto que está adquirindo e, portanto, é mais facilmente enganado quanto às características do bem ou quanto à sua utilidade, o mesmo ocorrendo em matéria de serviços. Será presumida

> para o consumidor não profissional, podendo atingir excepcionalmente o profissional destinatário final fático do bem. (MARQUES, 2002, p.84)

Portanto, compreendo ser, a hipossufiência tecnica, a impossibilidade de reconhecer de forma clara e intuitiva, diante da ausência de instrução educacional eficiente, que o torna em tese, um analfabeto funcional frente aos regularmentos jurídicos existentes na CLT e nos ditames da Justiça do Trabalho. Nesse ponto, podemos citar ele novamente, Morais, ele diz:

> A hipossuficiência técnica tem relação direta com a capacidade individual da parte do trabalhador em prover informações de cunho relevante ao processo, gerando incerteza quanto ao reconhecimento do direito pleiteado. (MORAIS, 2017, p.18)

Diante desse panorama conceitual, é possível sustentar que as múltiplas classificações doutrinárias da hipossuficiência, embora úteis para fins analíticos, reconduzem-se, em última instância, a dois grandes eixos estruturantes: a insuficiência de recursos materiais e a limitação técnico-informacional do trabalhador. As demais nomenclaturas frequentemente identificadas na literatura especializada tendem a representar desdobramentos ou manifestações concretas dessas duas matrizes fundamentais de vulnerabilidade. A primeira exprime a dependência econômica que vincula o empregado à manutenção do vínculo laboral como meio de sobrevivência própria e familiar; a segunda revela a assimetria cognitiva e informacional que dificulta ao trabalhador compreender plenamente o alcance jurídico das cláusulas contratuais, das normas regulamentares e dos próprios mecanismos de tutela jurisdicional.

Essa leitura integrada permite compreender que a hipossuficiência não se dissolve com facilidade diante de recortes formais, como nível salarial ou qualificação profissional isoladamente considerados. Mesmo trabalhadores com maior escolaridade ou remuneração superior à média podem permanecer inseridos em estruturas negociais assimétricas, sobretudo quando subsiste a dependência econômica do trabalho e a concentração dos meios de produção nas mãos do empregador. Por essa razão, a identificação da hipersuficiência deve ser tratada como hipótese excepcional, a ser demonstrada de forma robusta por quem a alega, e não presumida a partir de critérios meramente abstratos.

Em consequência, a interpretação das normas trabalhistas deve preservar a centralidade do princípio da proteção, reconhecendo que as diversas feições da vulnerabilidade laboral, ainda que nominadas de formas distintas pela doutrina, orbitam em

torno dessas duas dimensões nucleares. É a partir delas que se justifica a arquitetura protetiva do Direito do Trabalho e se legitima a incidência de regras como o in dubio pro operario, a distribuição dinâmica do ônus da prova e os mecanismos de tutela diferenciada do trabalhador no processo laboral.

2.4 O poder diretivo como a efetivação da desigualdade empregado e empregador

O empregado ele além de deter os meios de produção, ou no caso dos domesticas, detém o poder diretivo, utiliza-o para reger as atividades desempenhadas pelo empregado, desde o horário, o uniforme, a técnica utilizada, as funções. O poder diretivo encontra respaldo no art. 2º da CLT, decorre do contrato de trabalho. O contrato de trabalho como um contrato de adesão, o poder diretivo tem grande determinação em quais serão as cláusulas, pois cabe ao empregado, em regra, determinar como será a realização do trabalho. Apesar de não forneça autoridade irrestrita sob o trabalhador, uma vez que encontra limites nos direitos fundamentais, nas normas positivadas que tem como garantia o bem estar do trabalhador empregado.

Martins, entende que o poder direito se divide em três formas de controle sob o trabalhador, sendo os quais: o poder de organização, que o mesmo entende o poder que o empregador tem de organizar a atividade do empreendimento da sua maneira, sendo decorrente do direito de propriedade. Como a estrutura, o número de funcionários, os cargos, funções, local de trabalho e afins; o poder de controle, que seria o direito fiscalizatório, poder de fiscalizar o trabalho realizado. O mesmo diz que cartão de ponto decorre desse poder fiscalizador, onde cabe o empregado registrar que hora entra e que hora sai; e o poder disciplinar, onde o autor informa acerca da teoria administrativa, ao introduz ela, ele informa "derivaria a teoria administrativa da ideia de que a empresa é uma instituição, equipara-se ao ente público, podendo, assim, o empregador impor sanções, disciplinares ao empregado, até mesmo porque é o dono do empreendimento, manter a ordem e a disciplina no âmbito da empresa". (MARTINS, 2013, pag. 227-231)

Entretanto, apesar que há doutrinadores que entendem existir 4 derivações do poder do empregador, como Marcelo Braghini e Mauricio Godinho Delgado, entendo que qualquer denominação que ultrapasse os três elencados por Martins, seria uma redundância ou esta seria um subtipo dos já citados.

Contudo, o que faz-se necessário lembrar, que o trabalhador é regulado, tem sua força de trabalho direcionada pelo empregador, se o mesmo fizer algum que contrarie o regulamento da empresa ou que vá contra a alguma norma estabelecida, poderá ser disciplinado. O empregador detém os recursos financeiros, os meios de produção, o poder diretivo, podendo a qualquer momento despedir o trabalhador, apesar que pode encontrar

entravas, como a estabilidade, que é um direito fundamental assegurado, mas que nem sempre existiu. O que podemos extrair acerca dessa temática, é clara hipossuficiência do empregado.

2.5 O princípio da proteção e a isonomia material

Se, no subtópico anterior, o contrato de trabalho foi compreendido como uma relação estruturalmente assimétrica, em que a autonomia do empregado é frequentemente comprimida por fatores econômicos e organizacionais, o princípio da proteção surge como a "chave de compensação" do sistema trabalhista: ele não é um adorno interpretativo, mas um critério de construção do próprio Direito do Trabalho enquanto técnica jurídica voltada a equilibrar uma desigualdade que é real e reiterada nas práticas do mercado. Nesse sentido, a proteção ao trabalhador não se limita a uma intenção ética, mas opera como diretriz normativa que orienta a aplicação, interpretação e integração das normas trabalhistas, justamente porque o trabalhador ocupa posição de vulnerabilidade na relação de emprego.

Quando da analise do princípio protetor efetivado no Direito do Trabalho brasileiro, essa analise parte da Constituição de 1988, que traz no inciso IV do Art. 1º sobre os valores sociais do trabalho, como fundamento da Republica Federativa do Brasil, bem como, o Art. 170 que faz menção a valorização do trabalho humano. Plá Rodrigues quando vai tratar do tema em seu livro, ele afirma que: "O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador" (RODRIGUEZ, 1978, p. 42-43). Sendo assim, ainda que a igualdade permaneça como horizonte constitucional, a lógica trabalhista reconhece que, na prática, as partes não iniciam o contrato do mesmo ponto: uma detém poder econômico e direção da atividade; a outra depende da venda cotidiana da força de trabalho para existir com um mínimo de segurança.

Delgado, em seu livro Curso de Direito do Trabalho, ao falar acerca do núcleo basilar de princípios especiais, ele começa como direito da proteção. Ele diz primeiramente que "o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho." (DELGADO, 2013, pag.213)

É nessa moldura que se compreende o conteúdo técnico do princípio protetor como um conjunto de regras operacionais, que se desdobram em três manifestações tradicionais: in dubio pro operario, norma mais favorável e condição mais benéfica, no entendimento de Plás

Rodrigues. Mas, Delgado separa em cinco tópico diferentes, sendo eles: Princípio da Norma Mais Favorável, Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, Princípio da Condição Mais Benéfica, Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva. Entretanto, Braghini, separa de forma de forma direferente, vejamos como separa o princípio da proteção: princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica, princípio do contrato realidade. Para analise do hipossuficencia do trabalhador empregado, que adere ao contrato de adesão, não por opção, mas sim porque é a regra e não a exceção, impossibilitado de fazer alterações contratuais, frente ao poder direito do empregador detentor do capital e dos meios de produções, faz-se necessário abarcar da maior possibilidade defensiva para defender os que precisam.

Ao analisar a proteção do hipossuificiente nas relações de trabalho, foi verificado que o princípio da proteção ao trabalhador em situação de hipossuficiência articula-se diretamente com a função social do trabalho, a qual transcende a simples lógica sinalagmática entre prestação laboral e contraprestação salarial. Trata-se de vetor normativo comprometido com a tutela da dignidade da pessoa humana e com a concretização da justiça social. Nessa perspectiva, impõe-se a atuação interventiva do Estado, incumbido de estabelecer e fiscalizar padrões mínimos civilizatórios nas relações de trabalho, de modo a impedir a redução do trabalhador à condição de mero fator produtivo dentro da dinâmica econômica. (SOARES; SOARES; CABRAL, 2024, p. 5591)

O in dubio pro operario é apresentado como uma regra de interpretação favorável ao trabalhador quando houver mais de um sentido possível em um texto normativo. Na formulação do artigo, “quando houver dúvidas quanto à questão a ser abordada ou ação a ser tomada, deve prevalecer a norma que for mais favorável ao trabalhador” (SOARES; SOARES; CABRAL, 2024, p. 5591). Em termos acadêmicos, essa regra não autoriza decisões arbitrárias, nem dispensa fundamentação; ela atua dentro do campo das interpretações plausíveis e juridicamente sustentáveis, escolhendo aquela que melhor preserva a tutela do trabalhador, por reconhecer que a ambiguidade normativa, no contexto trabalhista, recai sobre uma relação de forças assimétrica. Mauricio Godinho Delgado ao tratar do tema diz que, esse princípio orienta o Direito do Trabalho em três planos: legislativo, hierárquico e interpretativo. Na fase pré-jurídica, atua como vetor de política legislativa, influenciando a criação de normas mais protetivas ao trabalhador. No plano jurídico, permite que, diante de conflito entre normas, prevaleça aquela globalmente mais benéfica ao empregado, observada a teoria do

conglobamento e a preservação da coerência do sistema. No campo hermenêutico, autoriza a escolha da interpretação mais favorável apenas quando houver duas ou mais leituras juridicamente consistentes, não podendo servir de pretexto para soluções tecnicamente frágeis. (DELGADO, 2013, pag. 214 e 215).

2.6 Da intervenção do estado: Tratar desiguais desigualmente para atingir a igualdade

A decomposição clássica do princípio protetor (norma mais favorável, condição mais benéfica e *in dubio pro operario*) se sustenta, em nível mais profundo, na ideia de isonomia material: não se trata de "favorecimento" gratuito, mas de técnica jurídica de equalização de uma relação estruturalmente desigual. Seria o entendimento que o ponto de partida, quando falamos de uma competição, por exemplo do Exame Nacional do Ensino Médio, que não tratas todos com igualdade, mas com equidade, por entender que as oportunidades concebidas as pessoas brancas, que sempre estudaram em colégio particular, é totalmente diferente, dos negros e indigenas que sempre estudaram em escola pública. Nesse mesmo sentido, quando buscamos analisar as relações de trabalho, diante de tudo já citado anteriormente, da desigualdade material, econômica, técnica entre outras, o empregado e o empregado, não parte da posição, nem estão e nem nunca estarão, sem a interverção do Estado. Sendo assim, os direitos fundamentais, que regulam a ordem pública, que regulam autonômia da vontade, para que prevaleça a justiça social, seja garantido o princípio da dignidade humana, que se faz dentro da distribuição de renda ofertada pelo pleno emprego e valorização do trabalhador. Nessa linha, Negreiros afirma que "o princípio da proteção é uma forma de extensão do princípio da isonomia", pois a igualdade, para ser real, exige tratar "os desiguais de forma diferenciada, na medida das suas diferenciações", especialmente nas relações entre trabalhador e empregador marcadas pela força do capital e pela desigualdade social histórica (NEGREIROS, 2021, p. 20).

Nesse sentido, é necessário que a busca pela efetivação da isonomia no direito do trabalho, na efetivação da justiça social, diminuição das desigualdades, faz-se necessário que haja um aprofundamento acerca do entendimento da disparidade negocional do patrão e empregado, com isso "a visibilidade das condições desiguais que permeiam as relações de trabalho é essencial para compreender como as legislações podem e devem intervir para assegurar justiça social e proteger os trabalhadores em um ambiente em constante transformação." (SOARES; SOARES; CABRAL, pag. 5588)

Segundo Delgado, a equidade representa técnica de atenuação do rigor da norma abstrata, permitindo ao intérprete ajustá-la às particularidades do caso concreto. A lei, ao disciplinar situações-tipo por meio de comandos gerais, não consegue prever todas as nuances da realidade; por isso, a equidade funciona como instrumento de mediação entre a generalidade da regra e a singularidade do caso submetido à apreciação judicial. Ele ainda

observa que o art. 127 do CPC de 1973 condicionava a utilização da equidade à existência de autorização legal expressa, diretriz que foi preservada no parágrafo único do art. 140 do CPC de 2015. A CLT, por sua vez, adota formulação mais aberta ao mencionar a equidade como fonte subsidiária a ser utilizada diante de lacunas normativas (art. 8º). (DELGADO,2013, pag. 189)

Portanto, evidencia-se que a intervenção estatal no âmbito das relações de trabalho não configura privilégio indevido ao empregado, mas mecanismo indispensável de concretização da igualdade substancial prometida pela ordem constitucional. A atuação protetiva do Direito do Trabalho, informada pelos princípios da isonomia material e da dignidade da pessoa humana, busca recompor um equilíbrio que não se forma espontaneamente no mercado. Nesse contexto, a equidade e os instrumentos clássicos de proteção funcionam como ferramentas de ajuste fino do sistema jurídico, permitindo que a norma abstrata produza resultados socialmente justos no plano concreto. Assim, a preservação de uma postura interventiva e sensível às assimetrias estruturais revela-se condição necessária para a efetivação da justiça social e para a própria legitimidade do modelo constitucional de valorização do trabalho humano.

2.7 Conceito jurídico de remuneração, determinação que a remuneração tem função alimentar para o obreiro e sua família

No âmbito do Direito do Trabalho, a correta delimitação conceitual entre salário, remuneração e demais parcelas trabalhistas revela-se fundamental para compreender a centralidade econômica e existencial da contraprestação laboral. A doutrina de Sérgio Pinto Martins é especialmente elucidativa ao afirmar que a remuneração corresponde ao conjunto de prestações habitualmente recebidas pelo empregado em razão do contrato de trabalho, possuindo finalidade de satisfazer suas necessidades básicas e de sua família (MARTINS, 2013, pag. 242). Tal compreensão desloca a análise do plano meramente obrigacional para uma perspectiva material, vinculada à própria sobrevivência do trabalhador, o que se harmoniza com a linha constitucional protetiva já delineada.

Sob o ponto de vista técnico, cumpre distinguir salário de remuneração. O salário constitui a contraprestação paga diretamente pelo empregador em razão do trabalho prestado, enquanto a remuneração possui conteúdo mais amplo, abrangendo não apenas o salário-base, mas também outras parcelas de natureza contraprestativa percebidas com habitualidade, inclusive aquelas pagas por terceiros em razão do vínculo empregatício (MARTINS, 2013, pag. 242). Essa diferenciação não é meramente terminológica, mas possui relevantes implicações jurídicas, sobretudo quando se analisa o impacto do inadimplemento sobre a esfera existencial do trabalhador. Quanto mais ampla a compreensão da remuneração, mais evidente se torna a extensão do dano potencial decorrente de sua mora ou supressão.

Nesse sentido, Martins identifica elementos estruturantes da remuneração que reforçam sua natureza essencial: a habitualidade, a periodicidade, a quantificação, a essencialidade e a reciprocidade (MARTINS, 2013). A habitualidade evidencia que a verba remuneratória integra o padrão normal de subsistência do empregado; a periodicidade demonstra sua vinculação ao ciclo de vida econômica do trabalhador; a quantificação permite sua mensuração como crédito exigível; a reciprocidade revela sua conexão direta com a prestação laboral; e, sobretudo, a essencialidade explicita que tais valores destinam-se à satisfação de necessidades vitais. Esse último aspecto dialoga diretamente com a construção constitucional da dignidade da pessoa humana e prepara, no plano dogmático, o reconhecimento da natureza alimentar dos créditos trabalhistas.

A obrigação salarial também se caracteriza como típica obrigação de trato sucessivo, uma vez que se renova periodicamente ao longo da execução do contrato de trabalho.

Diferentemente das obrigações instantâneas, cujo inadimplemento se exaure em um único momento, a obrigação remuneratória projeta-se no tempo, criando expectativa contínua de percepção de renda por parte do trabalhador. Conforme leciona Martins, o contrato de trabalho gera prestações sucessivas e periódicas, sendo o pagamento do salário elemento estrutural da própria continuidade da relação empregatícia (MARTINS, 2013). Essa característica intensifica a gravidade da mora salarial, pois cada atraso rompe não apenas um dever pontual, mas a própria regularidade do fluxo de subsistência do empregado.

A compreensão da contraprestação laboral sob essa ótica permite avançar para sua função existencial. A remuneração do trabalho não se limita a representar um crédito patrimonial disponível; ela constitui, em verdade, instrumento de concretização de direitos sociais básicos, na medida em que viabiliza o acesso do trabalhador a alimentação, moradia, saúde, transporte e demais condições mínimas de vida digna. A doutrina trabalhista contemporânea tem destacado que o salário ocupa posição nuclear no sistema de proteção social justamente por viabilizar materialmente a dignidade do trabalhador, razão pela qual sua tutela jurídica é historicamente reforçada.

Essa função existencial da remuneração assume contornos ainda mais relevantes quando observada à luz do perfil socioeconômico predominante do trabalhador brasileiro, já delineado anteriormente. Em contextos de elevada dependência da renda do trabalho, a interrupção ou atraso no pagamento remuneratório tende a produzir impacto imediato e previsível sobre a subsistência do empregado e de sua família. É precisamente nesse ponto que a estrutura conceitual aqui construída prepara o terreno para o próximo passo argumentativo: se a remuneração possui função vital e continuada, sua inadimplência deixa de ser percebida como mero descumprimento contratual para se aproximar de uma violação potencialmente lesiva à esfera existencial do trabalhador, abrindo espaço para a discussão acerca da natureza alimentar do crédito trabalhista e, posteriormente, da própria configuração do dano moral in re ipsa.

2.7.1 Salário e remuneração - A natureza alimentar do salário e da remuneração e sua função social

A consolidação da remuneração do trabalho como instrumento de subsistência — já delineada — conduz naturalmente ao reconhecimento da natureza alimentar dos créditos trabalhistas, categoria jurídica que transcende a mera classificação patrimonial para assumir inequívoca densidade constitucional e social. Com efeito, a ordem jurídica brasileira não trata

o crédito trabalhista como simples obrigação civil, mas como expressão direta da tutela da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, o que se evidencia tanto na Constituição quanto na doutrina especializada.

No plano constitucional, o art. 100, § 1º, da Constituição Federal estabelece tratamento prioritário aos créditos de natureza alimentar, reconhecendo expressamente a centralidade dessas verbas no sistema de proteção jurídica. A redação constitucional — posteriormente reforçada pela Emenda Constitucional n.º 136/2025 — evidencia que os créditos decorrentes da relação de trabalho integram o núcleo das prestações indispensáveis à manutenção da subsistência do credor, razão pela qual recebem regime jurídico diferenciado. Essa opção normativa não é meramente procedimental; ela traduz uma escolha axiológica do constituinte em favor da proteção material do trabalhador.

A doutrina especializada reforça essa leitura. O estudo constante em *I. A natureza social dos créditos do trabalho* destaca que o crédito trabalhista possui função social evidente, pois se destina primordialmente à manutenção da vida digna do trabalhador e de sua família, o que justifica sua qualificação como crédito de natureza alimentar em sentido amplo. Nessa mesma linha, o trabalho sobre a natureza alimentar do crédito trabalhista lato sensu sustenta que a compreensão contemporânea dessas verbas deve ultrapassar a visão restritiva centrada apenas no salário-base, alcançando o conjunto de parcelas que, direta ou indiretamente, compõem o patrimônio mínimo do trabalhador.

Essa perspectiva dialoga diretamente com a função social do salário. O estudo *O salário e sua função social* evidencia que a remuneração do trabalho não representa mera contraprestação econômica, mas verdadeiro instrumento de concretização de direitos fundamentais sociais, na medida em que viabiliza o acesso a condições materiais básicas de existência. A partir dessa leitura, a natureza alimentar deixa de ser atributo meramente formal e passa a ser compreendida como categoria material vinculada à própria sobrevivência digna do trabalhador.

Conforme expõe Marcus Pinto Aguiar (2013), em *O salário e sua função social: a valorização da pessoa humana como fundamento para a justiça social e o desenvolvimento econômico*, a compreensão do salário deve ultrapassar a visão meramente sinalagmática da relação entre empregado e empregador. O autor sustenta que a remuneração possui função social direta, voltada a assegurar ao trabalhador condições materiais mínimas para sua

emancipação humana e para a realização da justiça social. Nessa perspectiva contemporânea, o Direito deixa de atuar apenas como mecanismo formal de regulação de condutas e passa a operar como instrumento de harmonização da vida em sociedade, tendo como eixo a dignidade da pessoa humana.

Aguiar ainda enfatiza que a função social do contrato de emprego projeta efeitos que transcendem a esfera individual, alcançando a coletividade, pois a valorização do trabalhador repercute no próprio desenvolvimento social. Critica, ainda, a tendência de reduzir o salário à categoria de simples custo de produção, advertindo que tal visão economicista afronta a construção jurídico-constitucional fundada na centralidade da pessoa humana. Em síntese, o salário não se esgota em sua dimensão econômica: sua razão de ser reside, sobretudo, na função social que promove o bem-estar coletivo e concretiza a dignidade do trabalhador. (AGUIAR, 2013)

Sob essa ótica, o crédito trabalhista pode ser qualificado como parcela integrante do mínimo existencial. Isso porque o conjunto remuneratório percebido pelo empregado constitui, na prática social, a principal — e muitas vezes única — fonte de manutenção de suas necessidades vitais. A doutrina especializada aponta que a tutela reforçada dessas verbas decorre justamente da sua função de garantir a subsistência imediata do trabalhador, razão pela qual o ordenamento lhes confere privilégios processuais, preferência creditória e proteção contra atos de disposição que comprometam sua finalidade alimentar.

Importa destacar que essa natureza alimentar não se limita ao salário stricto sensu. A evolução doutrinária e jurisprudencial tem reconhecido a existência de uma dimensão **lato sensu** dos créditos trabalhistas de natureza alimentar, abrangendo parcelas que, embora não componham o salário direto mensal, mantêm vínculo funcional com a subsistência do trabalhador. O estudo sobre a natureza alimentar dos créditos trabalhistas sustenta que verbas como férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário e determinadas parcelas rescisórias participam do mesmo sistema de proteção existencial, pois se destinam à manutenção do padrão mínimo de vida do empregado.

Essa ampliação conceitual é particularmente relevante para a construção da tese aqui defendida. Se o crédito trabalhista — considerado em sua dimensão ampla — integra o patrimônio mínimo existencial do trabalhador, sua inadimplência não pode ser reduzida à categoria de mero descumprimento contratual. Ao contrário, a mora remuneratória passa a

representar, em muitos casos, uma ruptura previsível das condições materiais de existência digna, especialmente quando se considera o perfil socioeconômico predominante do trabalhador brasileiro já examinado.

Nesse cenário, a violação da obrigação remuneratória atinge não apenas a esfera patrimonial, mas também a estabilidade existencial do empregado, sobretudo em contextos de dependência direta da renda do trabalho. A natureza alimentar dos créditos trabalhistas, portanto, funciona como elemento normativo estruturante para a compreensão do dano potencial decorrente do inadimplemento. É precisamente essa conexão entre função alimentar, mínimo existencial e previsibilidade do impacto social da mora que prepara o terreno teórico para a análise seguinte acerca da qualificação do inadimplemento como ilícito trabalhista relevante e, posteriormente, como possível hipótese de dano moral presumido (in re ipsa).

2.7.2 O FGTS como parcela de proteção social de matriz alimentar (posição crítica) - FGTS como verba remuneratória em sentido amplo

A adequada compreensão da natureza jurídica do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) exige análise que ultrapasse a classificação estrita tradicional. Embora a doutrina majoritária não o reconheça como salário stricto sensu, a leitura funcional do instituto revela sua inserção no sistema de proteção econômica do trabalhador. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins destaca que o FGTS possui características próprias que o afastam do conceito técnico de salário, mas o qualifica como verdadeira “poupança para o trabalhador”, formada por depósitos mensais destinados a resguardar o empregado em situações juridicamente relevantes (MARTINS, 2013, p. 498-501). Trata-se, portanto, de parcela vinculada estruturalmente ao contrato de trabalho, cujo recolhimento é obrigatório, periódico e diretamente conectado à prestação laboral.

A própria doutrina admite sua aproximação com a noção de salário diferido, uma vez que os valores são constituídos no presente para fruição futura pelo trabalhador (MARTINS, 2013). Tal característica evidencia que o FGTS atua como mecanismo de tutela econômica mediata da subsistência, especialmente em hipóteses de desemprego, aquisição da moradia ou eventos socialmente sensíveis. Sob o prisma material, três elementos reforçam essa inserção ampliada: a vinculação necessária ao vínculo empregatício, a habitualidade mensal do recolhimento e a finalidade existencial diferida voltada à proteção do trabalhador em momentos de vulnerabilidade.

Essa leitura harmoniza-se com a doutrina que reconhece a natureza alimentar dos créditos trabalhistas em sentido lato sensu, segundo a qual a qualificação alimentar deve considerar a função socioeconômica da verba e sua aptidão para resguardar o mínimo existencial do empregado, e não apenas sua classificação formal. Na mesma direção, a teoria da função social do salário demonstra que o sistema remuneratório contemporâneo abrange não apenas a remuneração imediata, mas também instrumentos jurídicos destinados à estabilidade material do trabalhador ao longo do tempo, entre os quais se insere o FGTS como mecanismo de proteção diferida.

À luz de uma interpretação material, sistemática e constitucionalmente orientada, mostra-se tecnicamente consistente afirmar que, embora o FGTS não possua natureza salarial stricto sensu, ele integra o complexo de garantias econômicas destinadas à preservação da subsistência digna do trabalhador. Sua vinculação estrutural ao contrato de emprego, a periodicidade obrigatória dos depósitos e sua finalidade de proteção existencial futura revelam que o fundo compõe a arquitetura de segurança econômica construída pelo Direito do Trabalho. Por conseguinte, a ausência ou irregularidade de recolhimentos não pode ser tratada como mera falha administrativa, mas como conduta que fragiliza instrumento legalmente vocacionado à tutela do mínimo existencial do empregado, circunstância que justifica sua análise sob a ótica da máxima proteção trabalhista e da centralidade da dignidade da pessoa humana.

3. INADIMPLÊNCIA DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS E A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

A discussão sobre a inadimplência das verbas remuneratórias, quando conduzida com seriedade dogmática, não pode permanecer confinada ao terreno estreito do "descumprimento contratual" como se o contrato de trabalho fosse um acordo simétrico entre vontades equivalentes. Aqui, o ponto de partida é outro: trata-se de uma relação jurídica que tem por objeto uma prestação essencial à vida cotidiana do trabalhador e de sua família. Por isso, quando a remuneração é atrasada, suprimida ou paga de forma fragmentada e imprevisível, o problema deixa de ser apenas contábil e passa a tocar a própria estabilidade existencial do empregado, deslocando para ele o peso de suportar, com o próprio corpo e com a própria rotina, o risco do empreendimento.

Nesse capítulo, a análise se volta à forma como esse inadimplemento se apresenta na realidade trabalhista: não apenas como ausência absoluta de pagamento, mas também como mora reiterada, "normalizada" e, muitas vezes, convertida em estratégia de empurrar a dívida para o processo. Essa dinâmica é especialmente grave porque transforma o salário devido em promessa judicial futura, como se a sobrevivência pudesse ser parcelada no tempo do Judiciário. A partir dessa moldura, interessa compreender a inadimplência remuneratória como fenômeno amplo, que alcança tanto parcelas de pagamento direto e periódico quanto verbas de destinação anual ou episódica, além de mecanismos de proteção diferida, como o FGTS, cuja função social projeta segurança econômica em momentos críticos.

Com esse pano de fundo, o capítulo também reposiciona a questão no plano constitucional: se o trabalho é valor social e fundamento da ordem econômica, o pagamento das verbas remuneratórias não é um favor empresarial, mas um dever jurídico de densidade pública, conectado à dignidade da pessoa humana e à justiça social. A mora ou o não pagamento não produzem apenas efeitos patrimoniais, pois atingem um conjunto de necessidades básicas que estruturam o mínimo existencial. Por isso, a leitura civilista do inadimplemento, centrada apenas em recomposição material, tende a ser insuficiente para explicar a gravidade do ilícito quando o objeto inadimplido é aquilo que sustenta a vida ordinária.

É nesse terreno que se prepara o caminho para o tema da rescisão indireta. Se determinadas condutas patronais comprometem o núcleo de confiança e de segurança econômica indispensável à continuidade do pacto laboral, o vínculo deixa de ser exigível ao

trabalhador sem que isso signifique “mero descontentamento” ou capricho. A rescisão indireta aparece, então, como resposta jurídica coerente com a lógica protetiva do sistema: um instrumento que reconhece que, quando o empregador viola deveres essenciais de modo relevante ou reiterado, a permanência do contrato passa a representar, para o empregado, não estabilidade, mas desgaste contínuo, insegurança e risco social.

3.1 Inadimplência das verbas remuneratórias: conceito, espécies.

A inadimplência das verbas remuneratórias de forma reiterada, no âmbito da relação de emprego, deve ser compreendida como a frustração do dever patronal de pagar, parcelas que integram o sistema de retribuição e de proteção econômica do trabalhador, as parcelas que decorrem da sua prestação de serviço e do contrato existente entre as partes, referente as parcelas em remuneratórias em sentido extrito, como o salário, ou em sentido amplo, como o pagamento do Fundo de Garantia.

Do ponto de vista conceitual, a inadimplência remuneratória abrange tanto a mora (atraso no pagamento), quanto o inadimplemento absoluto (não pagamento), incluindo situações recorrentes na prática trabalhista em que o empregador "internaliza" a dívida e a transfere ao processo, convertendo a remuneração devida em parcela a ser satisfeita apenas em juízo. Esse aspecto é relevante porque, se a prestação tem função de manutenção da vida cotidiana, a sua postergação não é neutra: ela desloca para o trabalhador o custo social do risco empresarial. É justamente nesse enquadramento que ganha força a leitura de que os créditos do trabalho constituem "patrimônio social mínimo" do trabalhador, "inerente à sua subsistência e necessidades básicas vitais", de modo que sua proteção não é acidental, mas integrada ao desenho constitucional de direitos sociais (MACHADO, 2009, p. 1).

A partir daí, podemos dividir a remuneração em dois de tipos pagamento, a primeira, sendo elas, as que são de pagamento direto e periódico, como o salário mensal, adicionais e demais componentes remuneratórios habituais, pois são elas que sustentam, imediatamente, as despesas essenciais do trabalhador. Ainda no mesmo eixo, entram parcelas de matriz remuneratória ampliada e de destinação existencial, como férias acrescidas de um terço, 13º salário e verbas rescisórias, porque, embora possam ter periodicidade anual ou episódica, integram o ciclo de manutenção econômica do empregado, por existir lei que determina o pagamento, entende-se que o trabalhador espera esse pagamento, e quem espera faz planos, sendo previsível que seu não pagamento provoque desorganização financeira e sofrimento existencial.

Em segundo plano, mas com forte conexão com a tese, situa-se a inadimplência de parcelas de natureza protetiva diferida, como o FGTS, especialmente quando o não recolhimento se apresenta como prática reiterada, não sendo "mera formalidade", mas supressão de mecanismo de proteção do trabalhador em eventos críticos (desemprego, doença

grave, moradia etc.), o que, por coerência sistêmica, reforça a gravidade do ilícito, inclusive na chave de repercussão extrapatrimonial. Nesse sentido, analisando que o FGTS tenha natureza diversa da salarial, não podemos exclui-lo enquanto verba remuneratória indireta, que perfaz uma "poupança forçada", que será disponibilizada para o autor em caso de despedida sem justa causa. Entretanto, não se resume a uma única possibilidade de saque, sendo elas: no falecimento do trabalhador; quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos; quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV; quando o trabalhador ou seu dependente estiver acometido de neoplasia maligna - câncer; na amortização, liquidação de saldo devedor e pagamento de parte das prestações adquiridas em sistemas imobiliários de consórcio; e na amortização, liquidação de saldo devedor e pagamento de parte das prestações adquiridas em sistemas imobiliários de consórcio; na aquisição de Órtese e/ou Prótese não relacionadas ao ato cirúrgico e constantes na Tabela de Órtese, Prótese e Meios Auxiliares de Locomoção – OPM, do Sistema Único de Saúde – SUS, para promoção de acessibilidade e inclusão social. [1] Analisando as possibilidades de utilização dos valores referente ao FGTS do trabalhador, não pode-se considerar mero inadimplemento, uma vez que a função social do Fundo de Garantia é extremamente social em sua essência. Ademais, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho determinou no tema 70 (TST, Tema 70), que a ausência ou irregularidade nos depositos do FGTS é passível de rescisão indireta do contratado de trabalho (emprego), sendo assim, impossibilita a continuidade do contrato, por ser considerado uma falta grande patronal, sendo desnecessário a imediatidade.

Esse recorte por espécies só faz sentido, contudo, quando ligado à gravidade constitucional do problema. Aqui, a Constituição de 1988 serve como o "mapa" que orienta a leitura jurídica do inadimplemento: o trabalho não aparece como simples atividade econômica, mas como valor constitucional que organiza a vida social e condiciona a legitimidade do modelo econômico. A literatura sobre a centralidade do trabalho na CF/88 enfatiza que a Constituição reposiciona o trabalho como elemento estruturante do projeto democrático e social, articulando-o a direitos fundamentais e à justiça social (PEREIRA, 2021, p. 479-480).

Na mesma direção, o salário recebe na doutrina um tratamento que explicita sua função social e seu vínculo com as necessidades humanas básicas. Ao tratar do salário como fenômeno social (e não apenas contratual), o estudo destaca que ele se liga à manutenção da

[1] BRASIL. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS): regras. Brasília: Caixa Econômica Federal. Disponível em: https://www.fgts.gov.br/Paginas/sobre-o-fgts/regras.aspx . Acesso em: 1 mar. 2026.

vida do trabalhador, com projeção sobre sua existência digna e sobre a organização social, reforçando que não é uma prestação qualquer, mas elemento de sustentação cotidiana (AGUIAR, 2013, p. 12-13). A consequência lógica, para o argumento do capítulo, é que o inadimplemento dessas parcelas não pode ser descrito como simples “inadimplemento patrimonial”, porque o objeto inadimplido é precisamente aquilo que viabiliza alimentação, moradia, transporte, saúde, educação e demais dimensões do mínimo material necessário.

Esse ponto se torna ainda mais nítido quando se associa a inadimplência à noção de mínimo existencial como conteúdo material da dignidade. Na perspectiva jurídico-constitucional, a dignidade não opera como abstração moral, mas como padrão normativo que exige condições concretas mínimas para a vida. Quando se descreve o mínimo existencial como conjunto de prestações e condições indispensáveis à fruição dos direitos fundamentais em sua dimensão prática, evidencia-se que o trabalho remunerado é, no Brasil real, o principal meio de acesso a esse patamar mínimo (GUERRA; EMERIQUE, 2006, p. 7). Assim, se a remuneração é veículo do mínimo existencial, sua inadimplência tem carga de agressão mais intensa, ela produz vulneração concreta da vida diária, e não mero desconforto contratual. Portanto, a inadimplência não se resume a “incumprimento contratual civil comum” quando incide sobre verbas com função alimentar, ela passa a tocar o núcleo material da dignidade e da existência mínima do trabalhador, gerando uma gravidade constitucional própria.

3.2 O inadimplemento das verbas remuneratórias como ilícito trabalhista qualificado - todas as verbas que são do trabalhador - gravidade constitucional

A caracterização do inadimplemento das verbas remuneratórias como ilícito trabalhista decorre, antes de tudo, da natureza jurídica e social do crédito do trabalho, cuja função é assegurar a subsistência do empregado e de sua família. Após sustentar que a remuneração e as parcelas a ela vinculadas compõem um núcleo de proteção econômica existencial, torna-se necessário afirmar que o descumprimento reiterado dessas obrigações, frequentemente "normalizado" e apenas reparado em juízo, não se reduz a uma falha contratual comum, mas representa violação grave do sistema constitucional de tutela do trabalho humano, e com isso, apenas o ressarcimento material é ineficiente para neutralizar o dano causado. A Constituição de 1988, ao elevar o trabalho e sua valorização a fundamentos e objetivos da ordem social e econômica, impõe uma leitura constitucionalmente orientada do inadimplemento trabalhista, como agressão a direitos fundamentais e sociais, e não como simples inadimplemento civil.

O pagamento das verbas remuneratórias, ao contrário de prestações tipicamente negociais, não é uma liberalidade do empregador. Trata-se de dever jurídico imposto por normas imperativas que estruturam a relação de emprego. O inadimplemento, nesse cenário, configura ato ilícito por descumprimento de obrigação estabelecida por lei e dirigida à tutela de parte estruturalmente vulnerável. O trabalho na Constituição de 1988 obtém destaque, garante a proteção do trabalhador, no texto constitucional, não se limitando a proclamações vazias, ela opera como comendo central de concretização dos direitos sociais, no qual, a remuneração do obreiro ocupa ponto central. Assim, quando a empresa inadimplente suprime ou atrasa o pagamento devido, viola não apenas a regra contratual, mas o próprio desenho normativo que subordina a livre iniciativa à valorização do trabalho humano.

Em segundo plano, o inadimplemento remuneratório possui repercussão direta sobre a dignidade do trabalhador, especialmente quando se observa sua dimensão material, conectada ao mínimo existencial. A literatura que examina o salário sob a perspectiva de sua função social enfatiza que a remuneração não é um "bem qualquer" no mercado, mas o meio pelo qual o trabalhador se mantém integrado à vida social e consegue satisfazer necessidades básicas. Por isso, o atraso reiterado ou a ausência de pagamento não produzem apenas consequências econômicas, mas comprometem a estabilidade pessoal e familiar do

empregado, gerando insegurança, privação e desorganização da vida cotidiana (AGUIAR, 2009). Nesse sentido, a mora salarial prolongada é juridicamente relevante porque tem efeito previsível de degradação existencial, uma vez que o trabalhador é lançado a uma condição de vulnerabilidade intensificada, obrigado a reorganizar sua vida em torno da falta de recursos que deveriam ser certos e periódicos, em afronta ao núcleo mínimo de proteção social.

A gravidade dessa repercussão se intensifica quando se considera que o ordenamento constitucional atribui ao trabalho função civilizatória e estruturante da cidadania material. O estudo sobre os direitos fundamentais do trabalhador destaca que tais direitos operam como limites ao poder econômico e ao poder diretivo patronal, justamente para impedir que a subordinação jurídica se converta em submissão material e social. A remuneração, nesse quadro, aparece como um dos instrumentos centrais de efetivação da dignidade, pois impede que o trabalhador seja reduzido à mera força produtiva desprovida de condições reais de existência. Assim, a prática empresarial de inadimplir reiteradamente e "pagar apenas em juízo" revela um desvio de função do contrato de trabalho e uma compressão ilegítima do conteúdo essencial dos direitos trabalhistas, pois transfere ao empregado o custo da mora e o ônus do risco do empreendimento.

É nesse ponto que se impõe a superação da leitura civilista do mero inadimplemento. No direito obrigacional comum, a mora pode ser tratada como descumprimento reparável sobretudo por perdas e danos, juros e correção, muitas vezes sem repercussão automática na esfera existencial do credor. No Direito do Trabalho, todavia, essa leitura é insuficiente, porque o crédito trabalhista não tem apenas conteúdo patrimonial: ele é marcado por função social e por finalidade alimentar. O estudo sobre a centralidade do trabalho na Constituição de 1988 demonstra que a ordem econômica constitucional não autoriza a prevalência de uma racionalidade puramente mercantil quando estão em jogo direitos sociais vinculados ao trabalho humano (SILVA; OLIVEIRA, 2018). Logo, a inadimplência remuneratória deve ser qualificada como ilícito trabalhista com carga constitucional, porque rompe a base material de subsistência do trabalhador e afronta valores constitucionais como dignidade, justiça social e valorização do trabalho. Essa reconstrução teórica permite afirmar que, quando o inadimplemento é reiterado, prolongado ou ocorre em relação a parcelas essenciais, o ilícito assume densidade suficiente para ser compreendido como violação existencial previsível.

3.3 A rescisão indireta do contrato de trabalho

A qualificação do inadimplemento das verbas remuneratórias como ilícito trabalhista relevante projeta efeitos que ultrapassam a esfera meramente patrimonial e alcançam o próprio vínculo empregatício, especialmente quando se verifica a presença de falta grave patronal. Nesse contexto, a rescisão indireta do contrato de trabalho surge como instrumento jurídico de proteção do empregado diante do descumprimento reiterado das obrigações contratuais pelo empregador, funcionando como mecanismo de reequilíbrio da relação de emprego em situações de violação substancial dos deveres empresariais, quando impossível a continuidade do contrato de trabalho por falta grave patronal.

O fundamento normativo da rescisão indireta encontra-se no art. 483 da CLT, que autoriza o empregado a considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador incorrer em hipóteses tipificadas de falta grave. Entre tais hipóteses, a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido que o inadimplemento das verbas trabalhistas — especialmente quando reiterado ou relevante — configura descumprimento suficientemente grave para inviabilizar a continuidade da relação de emprego. Como o já citado tema 70 do TST, referete a ausência ou irregularidade nos depositos do FGTS, mas podemos citar também, o Tema 103 do TST, que está para ser julgado e irá tratar acerca se há dano moral in re ipsa no atraso reiterado no pagamento do salário, de relatoria de MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI.[2]

A natureza do direito à rescisão indireta é potestativa do empregado, pois a lei lhe confere a faculdade de considerar rescindido o contrato diante da falta grave patronal, independentemente da anuência do empregador. Trata-se de prerrogativa que decorre da própria lógica protetiva do Direito do Trabalho, cujo objetivo é impedir que o trabalhador permaneça vinculado a uma relação contratual marcada por inadimplemento relevante. Nesse contexto, a rescisão indireta constitui mecanismo de defesa do trabalhador contra a deterioração das condições mínimas do pacto laboral.

Outro aspecto relevante é a ausência de exigência de imediatidade para o exercício desse direito. A interpretação sistemática do art. 483 da CLT, em diálogo com a principiologia protetiva, indica que não se pode impor ao trabalhador o ônus de romper imediatamente o contrato sob pena de perda do direito, sobretudo em situações em que sua subsistência

[2] "TST, Processo(s): IncJulgRREmbRep - 0000477- 55.2023.5.06.0121, Relato (a) Min. MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI."

depende da continuidade provisória do vínculo. Esse entendimento advém do princípio da irrenunciabilidade.

Essa compreensão ganha ainda mais força quando se observa que a própria existência da rescisão indireta demonstra o grau de gravidade atribuído pelo ordenamento ao inadimplemento patronal. Se a lei admite a ruptura do vínculo por falta grave do empregador, é porque reconhece que determinadas condutas — entre elas a ausência de pagamento de verbas essenciais — tornam insustentável a continuidade do contrato. Ao admitir que o inadimplemento relevante pode justificar a dissolução do vínculo por iniciativa do empregado, o sistema jurídico reconhece implicitamente a elevada carga lesiva dessas condutas patronais. Essa constatação, onde considera a mora remuneratória suficientemente grave para autorizar a ruptura contratual, mostra-se coerente examinar, em hipóteses qualificadas, a possibilidade de repercussões também no plano extrapatrimonial, especialmente sob a perspectiva do dano moral presumido (*in re ipsa*).

3.4 A impossibilidade da continuidade do contrato de trabalho e a incidência da rescisão indireta por falta grave patronal - não é mero descumprimento, gera abalo direto e indireto na vida do trabalhador

A caracterização da rescisão indireta como resposta jurídica ao inadimplemento patronal exige abandonar a leitura reducionista do atraso ou da supressão de verbas remuneratórias como simples "falha contratual" neutra. No contrato de trabalho, a remuneração não opera como prestação patrimonial comum: ela constitui o meio ordinário de subsistência, estruturando a vida material do empregado e de seu núcleo familiar. Por isso, quando o empregador deixa de cumprir reiteradamente suas obrigações remuneratórias, o sistema trabalhista tende a reconhecer que a relação se torna inexigível ao trabalhador, porque o vínculo perde sua base mínima de confiabilidade e de estabilidade econômica, produzindo desgaste contínuo e insegurança existencial.

Esse ponto se compreende com mais clareza quando se recorda que o crédito trabalhista conserva função alimentar mesmo após o término da subordinação direta. Em formulação expressa, afirma-se que, "dentro ou fora da relação de emprego, o salário conserva seu caráter alimentar, ou seja, sua finalidade de subsistência. Seu caráter alimentar não desaparece com o fim da subordinação direta do empregado ao empregador." (BARROS, 1996, p. 5). A ideia é: se a finalidade alimentar subsiste, então a mora e o inadimplemento não atingem apenas uma expectativa econômica abstrata; atingem, em regra, a continuidade de vida material do trabalhador, o que explica por que o Direito do Trabalho reconhece efeitos mais intensos do que aqueles tipicamente conferidos ao inadimplemento civil comum.

A mesma racionalidade aparece na compreensão histórico-social do salário. Ao enfatizar sua função de suporte da vida digna, destaca-se que "o salário não deve ser insuficiente a ponto de forçar o operário a abraçar a indigência" (LEÃO XIII, 2005, p. 44). Essa advertência, ao ser transposta ao contexto das relações de emprego contemporâneas, reforça o núcleo da sua tese: a remuneração não é simples preço do trabalho; é condição de possibilidade para o trabalhador manter o mínimo de segurança e previsibilidade do cotidiano. Logo, a inadimplência patronal, sobretudo quando reiterada ou significativa, é apta a comprometer diretamente (falta de recursos imediatos) e indiretamente (ansiedade, instabilidade familiar, retração social) a vida pessoal do empregado.

É nesse cenário que se compreende a gravidade jurídica do inadimplemento trabalhista para fins de continuidade contratual. A rescisão indireta, prevista no art. 483 da CLT,

funciona como remédio protetivo quando o empregador pratica falta grave, permitindo ao empregado considerar rescindido o contrato e pleitear as parcelas decorrentes.

Além disso, a gravidade do inadimplemento não se esgota na quebra do sinalagma contratual. Ela se articula com o eixo constitucional de proteção da pessoa do trabalhador e com a função limitadora dos direitos fundamentais sobre o poder empresarial. Em perspectiva convergente, aponta-se a necessidade de reconhecer o respeito aos direitos fundamentais na relação de emprego como condição indispensável para a dignidade do trabalhador e para a valorização do seu trabalho, sendo a limitação dos poderes do empregador imposta “em todos os níveis” da relação (pré-contratual, durante o contrato e mesmo após o término), com prioridade aos direitos que asseguram a dignidade humana em caso de conflito (FERNANDES, 2015, p. 68). Essa diretriz ajuda a qualificar juridicamente a sua tese: se o poder empregatício encontra limites na dignidade, então o inadimplemento remuneratório reiterado não é evento neutro; é conduta que tensiona o próprio patamar civilizatório de proteção do trabalho.

No plano específico do FGTS, a consequência protetiva se torna ainda mais expressiva: quando se reconhece (como você vem sustentando) que o não recolhimento do FGTS constitui falta grave apta à rescisão indireta (em linha com o que você chamou de Tema 70 do TST), reforça-se a coerência sistêmica de que não se trata de mera irregularidade formal. Ainda que o FGTS não seja salário stricto sensu, ele se integra ao sistema de proteção social do contrato e opera como reserva de segurança econômica em eventos críticos. Assim, a inadimplência do FGTS, somada a atrasos ou supressões salariais, agrava o quadro de instabilidade material e pode inviabilizar a continuidade do vínculo, exatamente porque amplia o risco social do desemprego e da perda de proteção diferida.

4. DANO MORAL IN RE IPSA NA INADIMPLÊNCIA DAS VERBAS REMUNERATÓRIAS

A passagem para o tema do dano moral in re ipsa não representa uma "mudança de assunto", mas a continuação lógica do caminho já percorrido: depois de demonstrar que as verbas remuneratórias possuem natureza alimentar, que se conectam ao mínimo existencial e que recaem sobre um trabalhador estruturalmente vulnerável, torna-se inevitável perguntar o que o Direito faz quando essa base material é violada de modo grave ou reiterado. Em outras palavras, não basta dizer que a remuneração é essencial; é preciso examinar como o sistema jurídico reage quando aquilo que sustenta a vida cotidiana do trabalhador é convertido em incerteza, atraso, supressão e dependência de tutela judicial tardia.

É nesse ponto que a responsabilidade civil ingressa como "ponte metodológica" entre o ilícito trabalhista e seus efeitos para além do patrimônio. Se a inadimplência remuneratória não é um simples desajuste de contas, mas conduta que desloca ao empregado o risco empresarial e desestrutura a previsibilidade mínima de sobrevivência, então o debate sobre reparação extrapatrimonial deixa de ser um acessório retórico e passa a ser um problema jurídico central. A discussão que se abre aqui pretende mostrar que, em determinadas hipóteses qualificadas, a lesão ultrapassa a fronteira do econômico e alcança bens existenciais, exigindo uma resposta que não seja indiferente ao impacto social do inadimplemento.

Com isso, o capítulo também precisa organizar duas cautelas que convivem em tensão. A primeira é evitar a banalização do dano moral, que transformaria qualquer desconforto em indenização e reduziria a credibilidade da tutela extrapatrimonial. A segunda é evitar o esvaziamento da proteção, pois exigir do trabalhador, como regra, a prova minuciosa do sofrimento cotidiano decorrente da falta de verbas alimentares pode impor uma espécie de "prova diabólica", incompatível com a realidade de quem já se encontra em posição de vulnerabilidade econômica e informacional. O objetivo, portanto, não é defender automatismos irrestritos, mas estabelecer critérios de coerência sistêmica para reconhecer quando o próprio ilícito revela aptidão ordinária para produzir abalo existencial.

A partir dessa moldura, a análise se desenvolverá em três movimentos encadeados. Primeiro, delimita-se o regime da responsabilidade civil e do dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista, destacando o microssistema da CLT e seu diálogo com a Constituição e com as cláusulas gerais do Código Civil. Em seguida, enfrenta-se o conceito de dano moral in re ipsa, suas razões, seus limites e o risco de confundi-lo com uma presunção vazia de sofrimento,

quando, na verdade, se trata de uma inferência jurídica fundada na gravidade típica do ilícito e na previsibilidade objetiva do impacto. Por fim, examina-se como a inadimplência de verbas remuneratórias, quando grave e/ou reiterada, pode funcionar como ato ilícito apto não apenas a romper o vínculo (pela lógica da rescisão indireta), mas também a irradiar dano moral presumido, especialmente quando a resposta jurídica meramente compensatória se mostra incapaz de desestimular a prática reiterada.

Nesse cenário, ganha relevo a discussão sobre a função preventiva e pedagógica da indenização trabalhista. Se o inadimplemento "pago só em juízo" se converte em estratégia economicamente vantajosa, uma responsabilização limitada à recomposição material tardia pode acabar funcionando como convite silencioso à repetição. Por isso, o capítulo buscará situar o dano moral trabalhista como instrumento de tutela efetiva da dignidade e do valor social do trabalho, sem cair nem no excesso que banaliza, nem na restrição que torna a proteção apenas formal.

4.1 Responsabilidade civil e dano extrapatrimonial trabalhista

A partir do que já foi consolidado nos tópicos anteriores (dignidade, mínimo existencial, natureza alimentar e hipossuficiência estrutural), a entrada na responsabilidade civil cumpre uma função metodológica bem precisa: mostrar que o inadimplemento das verbas remuneratórias não é um "incômodo contratual neutro", mas um ilícito que atinge interesses existenciais do trabalhador e, por isso, pode irradiar dano extrapatrimonial no âmbito trabalhista.

No plano geral, o sistema brasileiro parte de uma cláusula aberta de ilicitude (ação ou omissão que viola direito e causa dano), somada ao abuso de direito e ao dever de reparar (Código Civil brasileiro, arts. 186, 187 e 927), o que permite enquadrar condutas patronais de descumprimento e inadimplemento reiterados como ofensa juridicamente relevante quando ultrapassam a esfera econômica e passam a comprometer a existência digna do trabalhador. Essa moldura civil, contudo, não opera isoladamente, se orienta por uma leitura constitucional dos danos imateriais, exatamente porque o problema não é só ressarcir, mas também garantir efetividade diante de violações que recaem sobre direitos fundamentais. Nessa linha, Lutzky problematiza a "insuficiência" do Direito Civil tradicional para coibir e reduzir a repetição de ilícitos e sustenta que muito se esclarece quando se reconhece a posição hierárquica e normativa da Constituição como norte para a tutela de danos imateriais (LUTZKY, 2019, p. 1-2).

Bodin de Moraes explicita que a responsabilidade civil passou a ser usada como instrumento de proteção de interesses existenciais, e assinala que a Constituição de 1988 impulsionou essa direção ao reconhecer a reparação do dano moral como mecanismo de proteção de direitos fundamentais (BODIN DE MORAES, 2019, p. 2). Sendo assim, quando a remuneração é apresentada como instrumento de dignidade e subsistência, o inadimplemento deixa de ser apenas inadimplemento e passa a ser um fato jurídico com aptidão de atingir integridade psicofísica, liberdade e segurança existencial, dimensões que Bodin toma como centrais na compreensão do dano moral (BODIN DE MORAES, 2019, p. 1).

No campo específico das relações de trabalho, a CLT passou a conter um microssistema de dano extrapatrimonial (arts. 223-A a 223-G), que delimita bens jurídicos tutelados, sujeitos e parâmetros para quantificação, sem afastar o diálogo com a Constituição e com as cláusulas gerais do Código Civil (CLT, 1943; CC, 2002).

Por fim, dentro da própria teoria contemporânea da responsabilidade civil, Rosenvald chama atenção para a necessidade de superar a miopia que reduz a responsabilidade civil a um paradigma “puramente compensatório”, destacando que a indenização se conecta também a funções de prevenção e desestímulo do ilícito, sintetizadas na ideia de “compensar, punir e restituir” (ROSENVALD, 2019, p. 1). Quando a mora remuneratória atinge um bem existencial (subsistência), a resposta jurídica não pode ser indiferente ao efeito social de incentivar a repetição do ilícito, devendo também operar como barreira de prevenção e pedagogia para a ordem jurídica trabalhista (ROSENVALD, 2019, p. 1-2).

O descumprimento do dever patronal, pactuado, onde entendesse que o empregador dispõe de capacidade técnica-intelectual de compreender quais são deveres dentro de uma relação do trabalho, ou que o mesmo detém capacidade financeira para receber instrução técnica-jurídica de forma antecipada, não pode trazer para si, a justificativa de ignorância da lei, principalmente quando observado o Art. 3 da lei de introdução as normas do direito brasileiro (LINDB), onde diz “Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”.

4.2 O dano moral in re ipsa: fundamentos e limites

A construção do dano moral *in re ipsa* exige um equilíbrio fino: de um lado, reconhecer que há situações em que o próprio ilícito já traz, por sua natureza, um potencial lesivo previsível; de outro, evitar a banalização da tutela extrapatrimonial, sob pena de esvaziar sua credibilidade e sua função social.

No plano conceitual, o in re ipsa corresponde à hipótese em que a configuração do dano moral decorre da própria ocorrência do ato ilícito, dispensando demonstração específica do abalo anímico, não porque o sofrimento seja "automático" em termos psicológicos, mas porque o ordenamento reconhece que determinadas condutas, por sua estrutura e gravidade típica, têm aptidão ordinária para produzir ofensa extrapatrimonial. Esse raciocínio conversa com a crítica de Rosenvald à ideia simplificadora de que a indenização "reconstitui" o status *quo* como se o ilícito jamais tivesse ocorrido, observando que o dinheiro não desfaz perdas graves e que a responsabilidade civil envolve escolhas institucionais sobre como lidar com danos e políticas públicas, superando a visão reducionista de pura reposição patrimonial (ROSENVALD, 2019, p. 1). Por isso, a adoção do in re ipsa não é uma "facilidade probatória" desconectada do sistema: ela se justifica quando a tipicidade do ilícito, conjugada à probabilidade objetiva de impacto na esfera existencial, permite concluir pela lesão sem exigir do ofendido a prova do imponderável.

Essa construção, no entanto, precisa ser delimitada por limites metodológicos. Um primeiro limite é o risco de transformar o dano moral em resposta indistinta a qualquer desconforto socialmente tolerável. O debate consumerista, embora pertença a outro microssistema, é útil aqui como alerta: ao enfrentar a distinção entre "dano moral" e "mero aborrecimento". Pereira e Toporoski descrevem como a ausência de um caráter pedagógico efetivo e a oscilação de critérios, podem gerar, paradoxalmente, incentivos à reiteração de condutas lesivas, esvaziando a função de desestímulo que deveria acompanhar a condenação (PEREIRA; TOPOROSKI, 2024, p. 3525-3527). A advertência, transportada com cuidado para o campo trabalhista, é clara: se tudo vira dano moral, nada educa; se nada vira dano moral, o ilícito vira estratégia de negócio.

Rosenvald organiza a responsabilidade civil contemporânea para além de um único objetivo e propõe uma leitura funcional: além de compensar, ela também pode punir e restituir,

conforme as necessidades de tutela e os déficits de proteção em cada contexto (ROSENVALD, 2019, p. 1-3). Nessa toada, a função preventiva e pedagógica deixa de ser retórica e passa a ser critério, uma vez que a indenização não comunica reprovação suficiente, ela não desestimula o comportamento, sobretudo quando o empregador calcula que "vale a pena" pagar apenas em juízo. É nesse ponto que a discussão do dano moral punitivo, mesmo pensada no âmbito da responsabilidade civil pública, oferece um suporte argumentativo prudente. Valle sustenta que a tradição brasileira admite, com cautela, dimensões sancionatórias em microssistemas e que a análise de compatibilidade do "punitive damages" com o direito brasileiro passa por compreender o papel dissuasório da condenação e sua adaptação às categorias nacionais (VALLE, 2025, p. 1-2). A indenização trabalhista pode ter, além da compensação, um componente pedagógico voltado a prevenir a repetição do ilícito.

Se o ordenamento trabalhista admite que determinadas faltas patronais tornam inviável a continuidade do contrato e autorizam o empregado a considerar rescindido o pacto (CLT, art. 483), isso significa que o inadimplemento remuneratório é juridicamente tratado como violação grave em hipóteses qualificadas. A consequência é importante: quando a ordem jurídica reconhece que a falta do empregador rompe a base de confiança e segurança do vínculo a ponto de permitir a ruptura por iniciativa do empregado, torna-se coerente sustentar que, nessas mesmas hipóteses qualificadas, há potencial de lesão extrapatrimonial objetivamente previsível. Em outras palavras: não se trata de dizer que "todo atraso gera dano moral automaticamente", mas de defender que inadimplências graves e/ou reiteradas de verbas de natureza alimentar, em contexto de hipossuficiência estrutural, produzem cenário em que o abalo à vida digna é presumível, pois a própria função da remuneração é sustentar a existência.

4.3 Da inadimplência das verbas remuneratórias como ato ilícito apto a encerrar o contrato e a gerar dano moral presumido: caráter punitivo e pedagógico como resposta à prática reiterada

Nesse sentido, primeiramente, para conceituar o ato ilícito, utilizo como base, o entendimento acerca do que é ato ilícito de Humberto Teodoro. Ao falar do ato ilícito ele diz: "É ato ilícito, por conseguinte, todo ato praticado por terceiro que venha refletir, danosamente, sobre o patrimônio da vítima ou sobre o aspecto peculiar do homem como ser moral." (THEODORO JÚNIOR, 2016, p. 19). Acrescentando, Tartuce entende que o ato ilícito pode decorrer de três formas ou ambientes, podendo ser na esfera administrativa, na qual podemos entender que a relação de trabalho esteja incluida, penal ou civil. (TARTUCE, 2023, pag. 923). Ademais, para melhor entender a controversa pretendida, que a responsabilidade civil pode decorrer de um descumprimento de obrigação contratual, sendo chamando de responsabilidade contratual, tratando-se da obrigação de dar ou fazer, em conformidade com o Art. 390 do Código Civil (TARTUCE, 2023, pag. 920-921). Dessa maneira, a conduta do empregador que descumpre uma obrigação contratual de realizar o pagamento que é de trato sucessivo e em regra mensal, comete um ato ilícito que pode incidir na rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que descumpre o que é determinado em norma legal.

Nesse contexto, à luz da leitura constitucional do inadimplemento das verbas remuneratórias, não pode entende-lo como "mero descumprimento contratual". A CF/88 desenha um sistema em que o trabalho é fundamento e base de organização social (art. 1º, IV; art. 193), em que a dignidade humana é eixo estruturante (art. 1º, III) e em que os direitos sociais, como a proteção do trabalho, integram o núcleo de cidadania material (art. 6º). Nesse ambiente, a remuneração não se reduz a preço da prestação laboral, mas corresponde ao instrumento ordinário de subsistência do trabalhador e de sua família. Por isso, quando o empregador não paga (ou paga de forma reiteradamente irregular) salário, férias + 1/3, 13º, verbas rescisórias e parcelas que integram a proteção econômica do vínculo, a conduta deixa de ser "neutralidade civil" e passa a significar ruptura do pacto mínimo de segurança material que sustenta a vida cotidiana do trabalhador, especialmente quando se adota o recorte social quando lembramos da pesquisa do IBGE que cita que em 2019, até 90% dos trabalhadores brasileiros recebiam até R$ 3.422,00, com isso, o trabalhador real, situado nessa faixa salarial, dependente da renda do trabalho para atender necessidades básicas.

Essa centralidade existencial da remuneração aparece com nitidez quando a doutrina descreve o salário como dotado de função social e vocação para satisfazer “necessidades elementares” do trabalhador e de sua família, afastando a ideia de que se trate de obrigação patrimonial comum (MARTINS, 2013, p. 16071). A partir daí, o inadimplemento remuneratório ganha densidade constitucional, uma vez que ele compromete o que, em linguagem de direitos fundamentais, se aproxima do patrimônio mínimo existencial. Dessa forma, isso desloca a discussão do plano do “incômodo financeiro” para o plano da lesão previsível à vida digna, sobretudo quando a inadimplência é relevante em valor, se prolonga no tempo ou se torna reiterada.

Essa análise ganha ainda mais força quando se recoloca o trabalhador no seu lugar estrutural dentro do contrato de trabalho. A assimetria não é apenas econômica, ela envolve hipossuficiência técnica, informacional e organizacional, com baixa capacidade real de barganha e de reação imediata, o que faz com que a inadimplência atinja o empregado em condição de maior vulnerabilidade. É justamente por isso que o Direito do Trabalho, ao operar por proteção e isonomia material, deve ser coerente ao reconhecer que exigir do trabalhador, como regra, uma “prova impossível” do sofrimento cotidiano decorrente de falta de dinheiro para o básico, equivale a reinstalar a desigualdade que a própria ordem jurídica pretende corrigir. Nesse sentido, utilizando um exemplo simplista mas profundo em sua essência, é o mesmo que pedir que o empregado demonstre documentalmente que “trocou pão por bolacha” ou “carne por ovo”, para provar abalo moral. Dessa maneira, é instituir barreira para a efetividade de uma garantia, é deslocar o problema para uma exigência de prova que, na prática, se torna injusta e desproporcional para quem já é parte vulnerável.

Nessa perspectiva, exigir do trabalhador prova minuciosa e inequívoca de abalo emocional, físico ou extrapatrimonial para reconhecimento do dano moral em hipóteses qualificadas de inadimplemento remuneratório pode conduzir a um esvaziamento prático da tutela constitucional. Isso porque, comprovado o ato ilícito patronal — especialmente quando envolve parcelas de inequívoco caráter alimentar — a limitação da resposta jurídica à mera recomposição material tende, em muitos casos, a produzir efeito economicamente neutro para o empregador. Em termos sistêmicos, tal leitura pode estimular a mora estratégica, sobretudo quando o pagamento apenas em juízo se revela financeiramente mais vantajoso do que o cumprimento pontual da obrigação. É justamente nesse ponto que a doutrina sobre a função social do salário e a natureza existencial da remuneração alerta que a proteção jurídica deve

considerar a centralidade do crédito trabalhista para a subsistência do empregado e de sua família (MARTINS, 2013).

A dificuldade probatória do trabalhador hipossuficiente também não pode ser ignorada. A literatura sobre hipossuficiência nas relações de trabalho evidencia que a vulnerabilidade do empregado não se limita ao plano econômico, mas alcança dimensões técnicas e informacionais, reduzindo sua capacidade de produção probatória qualificada (PESSOA; PEREIRA; SILVA, 2022). Nesse cenário, exigir demonstração concreta e detalhada de sofrimento íntimo decorrente da inadimplência das verbas de remuneratórias ou rescisórias pode representar, na prática, a imposição de ônus excessivo à parte estruturalmente mais fraca da relação. A própria lógica do princípio protetor e da isonomia material aponta que o processo do trabalho deve evitar a criação de barreiras probatórias incompatíveis com a realidade do trabalhador médio, sob pena de se converter em instrumento de reforço das desigualdades que busca corrigir.

O terceiro elemento do encadeamento é a previsibilidade do sofrimento, que não se confunde com "automatismo emocional", mas com probabilidade objetiva de abalo existencial. Aqui, a hipossuficiência é o ponto de sustentação. Em um ambiente assimétrico, a inadimplência remuneratória produz um efeito típico: a vida do trabalhador é reorganizada à força, por contingência, com escolhas trágicas e silenciosas (adiamento de despesas essenciais, comprometimento de alimentação/saúde/transporte), ainda que essas escolhas nem sempre sejam "documentáveis" em juízo. Exigir prova minuciosa de cada privação cotidiana, em tais circunstâncias, desloca ao trabalhador um ônus que, na prática, pode ser excessivo, especialmente porque o próprio ilícito afeta a capacidade de reação e organização.

Nesse ponto, o princípio da proteção opera como reforço metodológico do raciocínio. Martins explica o princípio protetor e seus desdobramentos clássicos, inclusive como diretriz de leitura e aplicação do Direito do Trabalho, de modo a compensar a assimetria estrutural da relação empregatícia (MARTINS, 2013, p. 72-73). Assim, quando o juiz se depara com um ilícito que atinge parcela remuneratória essencial, a interpretação protetiva não "cria" dano onde não há, mas reconhece que a probabilidade do abalo existencial é elevada em razão da própria natureza do bem jurídico atingido. Isso é particularmente compatível com a construção do in re ipsa em hipóteses qualificadas: não se presume o dano por comodidade, mas porque o sistema trabalhista admite uma leitura que considera a desigualdade real e a função social da remuneração.

A inadimplência remuneratória, em especial quando reiterada, destrói a previsibilidade mínima do planejamento doméstico e fragiliza a confiança objetiva na relação de emprego. E é exatamente essa quebra de estabilidade que transforma a mora em ilícito com carga existencial: não se trata apenas de "não pagar", mas de impor ao trabalhador um estado de incerteza que interfere na vida privada, nos compromissos essenciais e na capacidade de sustento. Esse efeito, lido em conjunto com a função social da remuneração e com o mínimo existencial, permite sustentar que o abalo é inerente à própria violação quando presentes elementos qualificadores.

Não se ignora que o dano moral possui dimensão subjetiva e que sua banalização deve ser evitada. Todavia, a construção que se propõe — em sintonia com a natureza alimentar das verbas remuneratórias e com a função existencial da renda do trabalho — não conduz a um automatismo irrestrito, mas à identificação de hipóteses qualificadas em que o próprio ordenamento já reconhece a gravidade da conduta patronal. Se o inadimplemento relevante pode, inclusive, inviabilizar a continuidade do contrato e autorizar a rescisão indireta (CLT, art. 483), há coerência sistêmica em admitir que, nessas mesmas circunstâncias qualificadas, o abalo à esfera existencial do trabalhador seja juridicamente presumível, cabendo a ele demonstrar o ilícito e, quando necessário, a extensão indenizatória, mas não a prova impossível de cada repercussão cotidiana da privação econômica.

Sob esse enfoque, a exigência de prova direta e incontestável do sofrimento decorrente da falta de verbas alimentares pode configurar tensionamento indevido com os direitos fundamentais trabalhistas e com a própria lógica constitucional de proteção ao trabalho. A Justiça do Trabalho, fiel ao princípio protetor e à sua função histórica de equilibrar uma relação estruturalmente desigual, deve evitar soluções que transfiram ao trabalhador hipossuficiente um encargo probatório desproporcional. Ao reconhecer que determinadas formas de inadimplemento remuneratório — graves, reiteradas ou socialmente relevantes — possuem aptidão objetiva para afetar a segurança material do empregado, o sistema não cria privilégio indevido, mas apenas concretiza, de modo coerente, o projeto constitucional de tutela da dignidade do trabalhador e de efetividade dos direitos sociais.

Em síntese, a resposta jurídica ao descumprimento patronal não pode se limitar, de forma automática e acrítica, à recomposição material tardia. Quando presentes elementos que evidenciem violação significativa ao núcleo alimentar da relação de emprego, a interpretação constitucionalmente orientada da responsabilidade civil trabalhista autoriza reconhecer que o

ilícito, por sua própria natureza, projeta efeitos para além do patrimônio, evitando que o ônus da prova se transforme em obstáculo intransponível ao trabalhador que já se encontra em posição estrutural de vulnerabilidade

O ponto central é que, no Direito do Trabalho, a remuneração não é tratada como simples prestação econômica intercambiável, mas como parcela estruturante da vida cotidiana do trabalhador, razão pela qual seu inadimplemento repercute para além do patrimônio. Desse modo, o descumprimento gera dano moral presumido, pois afeta o núcleo básico de sustento do trabalhador, indo de encontra com os direitos fundamentais assegurados, desvirtuando o contrato de trabalho, desvalorizando o trabalho, não cumprindo a função social da empresa. Desse modo, a dono do empreendimento descumprido sua parte do contrato, no qual o contrato assegura o mínimo existencial do trabalhador brasileiro, e a ausência de qualquer verba que componha a remuneração em sentido estrito ou amplo, estará prejudicando o trabalhador, não necessitando de comprovação por sua natureza asseguratória, protetiva, e garantia do mínimo existêncial.

A crítica contemporânea à responsabilidade civil limitada ao paradigma compensatório é bem sintetizada quando se aponta a necessidade de superar uma visão "míope" que ignore finalidades preventivas e punitivas em certos contextos (ROSENVALD, 2022, p. 1-3). Dentro dessa moldura, o caráter preventivo e pedagógico do dano moral serve para neutralizar o incentivo econômico da mora reiterada, evitando que a violação se transforme em "modelo de negócio" sustentado pela demora e pelo desequilíbrio entre as partes. Há, inclusive, literatura recente discutindo como a ausência de um componente pedagógico pode enfraquecer a eficácia do instituto, deslocando-o para uma indenização sem potência real de transformação das práticas lesivas (PEREIRA; TOPOROSKY, 2024, p. 2-4).

Com isso, observa-se que Constituição de 1988 protege o trabalhador por dignidade e valor social do trabalho; a hipossuficiência estrutural (econômica, técnica e informacional) torna o trabalhador vulnerável a impactos imediatos; a natureza alimentar das verbas remuneratórias conecta o crédito ao mínimo existencial; e, se a falta patronal é suficientemente grave para romper o contrato (rescisão indireta) e obrigar o trabalhador a buscar tutela judicial para receber o que era devido no tempo certo, então é coerente reconhecer que, em hipóteses qualificadas, o abalo extrapatrimonial é presumível, cabendo ao trabalhador demonstrar o ilícito e, quando for o caso, a extensão para fins de quantificação, sem impor prova diabólica do sofrimento. Nesse modelo, a responsabilidade civil trabalhista

cumpre não apenas função compensatória, mas também preventiva, pedagógica e, em certa medida, desestimuladora, para conter a prática reiterada e proteger, com efetividade, o trabalhador real que vive da remuneração como condição de existência.

4.4 A função punitiva e pedagógica do dano moral trabalhista

A compreensão do dano moral trabalhista exclusivamente sob a ótica reparatória revela-se insuficiente diante das transformações da responsabilidade civil contemporânea, sobretudo quando se trata de ilícitos que afetam direitos fundamentais do trabalhador. A doutrina reunida nos materiais analisados converge no sentido de que a responsabilidade civil moderna cumpre funções múltiplas, entre as quais se destacam as dimensões compensatória, preventiva e pedagógica, todas relevantes para o adequado enfrentamento da inadimplência de verbas de natureza alimentar. Nesse cenário, a leitura puramente ressarcitória tende a esvaziar a eficácia do sistema protetivo, especialmente em contextos de reiterado descumprimento patronal.

Nelson Rosenvald sustenta que a responsabilidade civil não pode ser compreendida apenas como mecanismo de recomposição patrimonial, mas como instrumento dotado de funções plurais, voltadas também à prevenção de ilícitos e à orientação de comportamentos socialmente desejáveis (ROSENVALD, 2019).

Sob a perspectiva da função compensatória, permanece central a ideia de recompor, tanto quanto possível, a esfera jurídica lesada. Nos termos da doutrina sobre danos imateriais que você anexou, o dano moral representa lesão a atributos da personalidade, à dignidade e à tranquilidade existencial do indivíduo, não se limitando a prejuízos economicamente mensuráveis. No contexto trabalhista, essa função assume relevo quando a mora salarial compromete a estabilidade mínima de vida do empregado, atingindo sua esfera pessoal e familiar. Contudo, como bem apontam os estudos críticos reunidos em *Dano moral e a falta de caráter pedagógico*, a mera compensação pecuniária, isoladamente, pode mostrar-se incapaz de enfrentar práticas empresariais reiteradas de inadimplemento, sobretudo quando o descumprimento é posteriormente regularizado apenas em juízo.

É nesse ponto que emerge a função preventiva da responsabilidade civil. Conforme expõe Rosenvald, a responsabilização deve operar também como mecanismo de redução de riscos sociais, induzindo comportamentos conformes ao Direito e desencorajando a repetição do ilícito (ROSENVALD, 2019). Desse modo, se o ordenamento reconhece a natureza alimentar das verbas trabalhistas e a centralidade da remuneração para a dignidade do trabalhador, a resposta jurídica ao inadimplemento não pode ser neutra do ponto de vista comportamental. A ausência de resposta preventiva efetiva tende a estimular práticas de

atraso sistemático, sobretudo em setores em que o custo do inadimplemento é percebido como financeiramente suportável.

Avançando nessa linha, a doutrina analisada acerca do dano moral punitivo ressalta que determinadas hipóteses exigem uma resposta civil mais intensa, especialmente quando o ilícito revela grau elevado de reprovabilidade ou reiteração. Ainda que o sistema brasileiro não adote, de forma plena, a lógica dos *punitive damages* do direito anglo-saxão, a literatura indica a possibilidade de reconhecer, dentro dos limites do ordenamento, uma dimensão pedagógica da indenização por dano moral. Essa função pedagógica não se confunde com punição autônoma, mas atua como elemento de orientação de condutas futuras, reforçando a eficácia normativa da decisão judicial.

No campo trabalhista, essa dimensão pedagógica revela-se particularmente sensível. Como apontado no estudo sobre a ausência de caráter pedagógico do dano moral, quando a indenização é fixada em patamar meramente simbólico ou desconectado da gravidade da conduta, corre-se o risco de normalização do ilícito. Em outras palavras, o inadimplemento pode passar a ser incorporado à lógica empresarial como custo ordinário de operação. Tal fenômeno é especialmente preocupante no recorte empírico deste trabalho — trabalhadores que dependem diretamente da renda para sua subsistência — pois transfere ao elo mais frágil da relação produtiva o ônus do descumprimento patronal.

Dessa forma, a função pedagógica da responsabilidade civil trabalhista deve ser compreendida como mecanismo de reforço da eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador. Quando a mora remuneratória é reiterada, injustificada ou estrutural, a indenização por dano moral, além de compensar o empregado, deve sinalizar de modo claro a inadequação jurídica da conduta empresarial. Trata-se de leitura compatível com a função social da empresa e com o dever de boa-fé objetiva nas relações de trabalho, já trabalhados nos capítulos anteriores.

Por fim, essa construção conduz ao ponto central deste subtópico: o desestímulo ao inadimplemento reiterado. Se, como demonstrado ao longo do trabalho, a remuneração possui natureza alimentar e impacto direto sobre o mínimo existencial do trabalhador, a ausência de resposta civil eficaz tende a produzir incentivos perversos. A doutrina analisada alerta que, sem mecanismos de desestímulo adequados, o atraso salarial ou o não recolhimento de parcelas como o FGTS podem ser tratados por alguns empregadores como estratégia de fluxo

de caixa, com pagamento apenas quando judicialmente compelidos. Nesse cenário, a dimensão preventiva-pedagógica da responsabilidade civil trabalhista atua como instrumento de correção de incentivos, preservando a função social do contrato de trabalho e a centralidade da dignidade humana no sistema constitucional.

Assim, a adequada compreensão do dano moral trabalhista — especialmente nas hipóteses de inadimplência de verbas de natureza alimentar — exige a conjugação das funções compensatória, preventiva e pedagógica, sob pena de se esvaziar a eficácia material da tutela do trabalhador hipossuficiente. Essa leitura prepara o terreno para a etapa seguinte do trabalho, na qual se examinará a divergência jurisprudencial e a necessidade de critérios objetivos para o reconhecimento do dano moral in re ipsa em hipóteses qualificadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reflexão desenvolvida ao longo deste trabalho conduziu a uma constatação que ultrapassa o plano estritamente técnico do Direito do Trabalho: a proteção jurídica do trabalhador não constitui mera opção normativa do legislador, mas representa um dos pilares civilizatórios de qualquer sociedade que pretenda preservar a dignidade humana e reduzir as desigualdades estruturais que marcam a realidade social. Quando se examina a inadimplência das verbas remuneratórias ou outras formas de violação dos direitos trabalhistas, não se está diante de simples irregularidades contratuais, mas de fenômenos capazes de afetar profundamente o equilíbrio social e a própria estrutura de justiça material em uma comunidade política.

A Constituição da República de 1988 consagrou, de forma inequívoca, que a República Federativa do Brasil se fundamenta na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho. Essa escolha constitucional não possui caráter meramente simbólico. Ao elevar o trabalho à condição de fundamento da ordem republicana, o constituinte reconheceu que a vida digna de milhões de pessoas depende diretamente da proteção efetiva das relações laborais. O trabalho, nesse contexto, não é apenas um meio de produção econômica, mas instrumento de inclusão social, de distribuição de renda e de afirmação da cidadania material.

A análise do fenômeno da inadimplência das verbas remuneratórias revelou que a remuneração do trabalhador possui natureza alimentar em sentido amplo, sendo elemento indispensável à preservação do mínimo existencial. Em grande parte das famílias brasileiras, o salário representa a única fonte de sustento, responsável por garantir acesso a alimentação, moradia, saúde, educação e demais necessidades essenciais da vida humana. Assim, quando o pagamento dessas verbas é suprimido, retardado ou indevidamente reduzido, não se compromete apenas o equilíbrio financeiro do contrato de trabalho, mas a própria estabilidade existencial do trabalhador e de sua família.

Essa realidade revela dimensão social que muitas vezes é invisibilizada nas discussões meramente jurídicas. A violação dos direitos trabalhistas não afeta apenas indivíduos isoladamente considerados; ela possui potencial de repercussão coletiva, capaz de agravar desigualdades sociais, ampliar a pobreza e fragilizar os mecanismos de proteção social construídos ao longo da história constitucional brasileira. O enfraquecimento das garantias

trabalhistas, portanto, não se limita a alterar relações privadas entre empregado e empregador, mas impacta diretamente o projeto de sociedade delineado pela Constituição.

Nesse sentido, torna-se necessário refletir sobre os efeitos que a ausência de proteção efetiva ao trabalho poderia produzir no cenário social brasileiro. Em um contexto no qual práticas de precarização se tornassem regra e não exceção, o trabalhador seria progressivamente deslocado para posição de extrema vulnerabilidade, submetido a arranjos contratuais que, embora formalmente lícitos, ocultariam relações de exploração incompatíveis com os valores constitucionais. Um exemplo recorrente dessa realidade é a exigência de que o trabalhador constitua pessoa jurídica como condição para obtenção de emprego, prática frequentemente utilizada para mascarar relações de emprego e afastar a incidência das garantias trabalhistas.

Nesses casos, o trabalhador, movido pela necessidade de sobrevivência, aceita formalmente assumir a condição de prestador de serviços autônomo, abrindo uma empresa em seu próprio nome. No entanto, na prática, continua exercendo suas atividades sob condições típicas de subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, características que definem a relação de emprego prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se de fenômeno que evidencia como a desigualdade estrutural pode ser instrumentalizada para fragilizar direitos fundamentais trabalhistas.

Essa forma de precarização revela que a mera aparência formal de liberdade contratual não é suficiente para garantir justiça social. Quando o trabalhador é compelido a aceitar arranjos contratuais que reduzem ou eliminam suas garantias jurídicas básicas, a dignidade da pessoa humana deixa de ser plenamente respeitada. A liberdade, nesse contexto, torna-se apenas aparente, pois a escolha do trabalhador é condicionada pela necessidade de garantir sua própria subsistência.

A partir dessa perspectiva, torna-se possível compreender que atos que afetam os direitos fundamentais trabalhistas possuem potencial de atingir não apenas a dignidade individual do trabalhador, mas também a dignidade social de toda uma coletividade. A valorização do trabalho humano representa um dos principais instrumentos de combate às desigualdades sociais, de redução da pobreza e de enfrentamento da fome. Quando o trabalho é protegido e valorizado, cria-se ambiente social mais equilibrado, no qual a renda circula, a economia se fortalece e as oportunidades de desenvolvimento tornam-se mais amplas.

Por outro lado, quando a proteção jurídica do trabalhador é fragilizada, os efeitos sociais tendem a ser profundamente negativos. A precarização das relações de trabalho amplia a concentração de renda, enfraquece os mecanismos de distribuição econômica e aprofunda as desigualdades estruturais que historicamente marcam a sociedade brasileira. O trabalhador desprotegido torna-se mais vulnerável à exploração, à insegurança econômica e à instabilidade social.

Nesse sentido, pode-se afirmar que uma sociedade que não protege de forma efetiva o trabalho humano compromete o próprio projeto civilizatório que sustenta a convivência democrática. O Direito do Trabalho surgiu historicamente justamente como resposta jurídica à desigualdade material existente entre capital e trabalho, buscando estabelecer limites mínimos para evitar que a lógica puramente econômica transforme o trabalhador em mero instrumento de produção.

A Constituição de 1988 reafirma esse compromisso ao estabelecer que a ordem econômica deve ser fundada simultaneamente na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como finalidade assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social. Essa construção revela que o desenvolvimento econômico não pode ocorrer dissociado da proteção da pessoa humana que trabalha.

Dessa forma, a efetividade das normas trabalhistas constitui elemento essencial para a preservação do equilíbrio social. A inadimplência das verbas remuneratórias, quando reiterada ou estrutural, compromete esse equilíbrio ao transferir ao trabalhador o ônus financeiro da atividade econômica. A ausência de resposta jurídica adequada a tais condutas pode estimular práticas de mora estratégica, nas quais o inadimplemento passa a ser utilizado como instrumento de gestão empresarial, em detrimento da subsistência do trabalhador.

Nesse cenário, a discussão acerca do reconhecimento do dano moral *in re ipsa* em hipóteses qualificadas de inadimplência trabalhista revela-se não apenas juridicamente relevante, mas socialmente necessária. A exigência absoluta de prova concreta do sofrimento experimentado pelo trabalhador pode impor barreira probatória incompatível com a realidade da relação de emprego, especialmente quando se considera a natureza alimentar das parcelas envolvidas.

O reconhecimento criterioso do dano moral presumido, nesses casos, deve ser compreendido como mecanismo de proteção da dignidade do trabalhador e de preservação da integridade do sistema jurídico trabalhista. Ao responsabilizar condutas patronais que comprometem o sustento do trabalhador, o Direito reafirma seu papel de instrumento de justiça social e de equilíbrio nas relações produtivas.

Por fim, a reflexão proposta neste trabalho permite concluir que a proteção efetiva do trabalhador não representa obstáculo ao desenvolvimento econômico, mas condição indispensável para a construção de uma sociedade mais justa, solidária e equilibrada. O trabalho digno constitui uma das principais ferramentas de combate à pobreza, de redução das desigualdades e de promoção da cidadania material.

Uma sociedade que abandona a proteção ao trabalhador abre caminho para o agravamento da miséria, para o aumento da fome e para o aprofundamento das desigualdades sociais. Ao contrário, uma sociedade que valoriza o trabalho humano reafirma compromisso com a dignidade da pessoa humana e com o projeto constitucional de justiça social. Assim, defender a efetividade dos direitos trabalhistas significa, em última análise, defender o próprio futuro social da nação, preservando as bases jurídicas e morais que sustentam a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática e comprometida com a dignidade de todos os seus cidadãos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcus Pinto. O salário e sua função social: a valorização da pessoa humana como fundamento para a justiça social e o desenvolvimento econômico. In: **JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS (JOINPP)**, 4., 2009, São Luís. **Anais** […]. São Luís: UFMA, 2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1978.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos. 2008. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: https://bib.pucminas.br/teses/Direito_AlvarengaRZ_1.pdf. Acesso em: 2 mar. 2026.

BARRETTO, Fabrício do Vale; BELO, Larissa Figueirêdo. Natureza alimentar de crédito trabalhista *lato sensu*: definições e análise crítica sobre objeções ao seu reconhecimento. **Revista de Doutrina Jurídica**, Brasília, DF, v. 116, p. e025006, 2025. DOI: 10.22477/rdj.v116i00.1045. Disponível em: https://revistajuridica.tjdft.jus.br/index.php/rdj/article/view/1045. Acesso em: 2 mar. 2026.

BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. Disponível em: https://www.kufunda.net/publicdocs/Paulo-Bonavides-Curso-de-Direito-Constitucional.pdf . Acesso em: 2 mar. 2026.

BRAGHINI, Marcelo. Direito do trabalho e processo do trabalho. Leme, SP: JH Mizuno, 2019.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 136, de 9 de setembro de 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc136.htm. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm . Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm . Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tema 21 – Incidente de Recurso de Revista Repetitivo (IRR). Brasília: TST. Disponível em: https://www.tst.jus.br/temas-repetitivos . Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tema 70 – Incidente de Recurso de Revista Repetitivo (IRR). TST-RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Julgado em 24 fev. 2025.

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

COELHO, Fábio Ulhoa. Manual de direito comercial: direito de empresa. São Paulo: Saraiva, 2012. 556 p. ISBN 978-85-02-15453-7.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, 2007. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40. Acesso em: 2 mar. 2026.

EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Direito humano e fundamental ao trabalho: uma tentativa de concreção normativa a partir de seus possíveis sentidos. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 7, n. 4, p. 1695–1746, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/4/2021_04_1695_1746.pdf. Acesso em: 2 mar. 2026.

FERNANDES, Suzidarly Ribeiro Teixeira. Os direitos fundamentais do trabalhador como limite ao poder do empregador. **Revista Vertentes do Direito**, v. 2, n. 2, p. 67–85, 2015. DOI: 10.20873/uft.2359-0106.2015.v2n2.p67-85. Disponível em: https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/1602. Acesso em: 2 mar. 2026.

FIGUEIREDO, Mayra Freire de; ALVES, Fernando de Brito. Considerações sobre o regime jurídico dos direitos sociais: o direito fundamental ao trabalho. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, Belo Horizonte, v. 11, n. 36, p. 145–174, jan./jun. 2017. DOI: 10.30899/dfj.v11i36.116.Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/116 . Acesso em: 2 mar. 2026.

GALIA, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito (Dom Alberto)**, v. 1, n. 1, 2010. Disponível em:

https://revista.domalberto.edu.br/index.php/revistadedireitodomalberto/article/view/518. Acesso em: 2 mar. 2026.

GUEDES, Marco Aurélio Peri. Estado e Ordem Econômica e Social: a experiência constitucional da República de Weimar e a Constituição brasileira de 1934. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 2.

GUERRA, Sidney; EMERIQUE, Lilian Márcia Balmant. O princípio da dignidade da pessoa humana e o mínimo existencial. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Campos dos Goytacazes, RJ, v. 7, n. 9, p. 379–397, jul./dez. 2006. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/handle/2011/24670. Acesso em: 2 mar. 2026.

MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de Direito Constitucional / Gilmar Ferreira Mendes, Paulo Gustavo Gonet Branco. – 18. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023. (Série IDP – Linha Doutrina)

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Rendimento de todas as fontes: 2019 (PNAD Contínua). Rio de Janeiro: IBGE, 2020. ISBN 978-85-240-4529-5. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf. Acesso em: 2 mar. 2026.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Dano moral. 8. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LUTZKY, Daniela Courtes. A necessidade de um verdadeiro olhar constitucional sobre a ação de reparação de danos imateriais. Revista Eletrônica de Direito Civil, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, 2013. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redc/article/view/11918 . Acesso em: 4 mar. 2026.

MACHADO, Marcel Lopes. A natureza social dos créditos do trabalho e a incidência do IRRF nas execuções trabalhistas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 55–60, jul./dez. 2009. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27219. Acesso em: 2 mar. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 978-85-224-7539-1.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquematizado de direito e processo do trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 39. ed. Barueri, SP: Atlas, 2023.

MORAES, Maria Celina Bodin de. Conceito, função e quantificação do dano moral. Revista Forense, Rio de Janeiro, v. 375, p. 109-123, 2004.

MORAIS, Fernando Franco. Hipossuficiência e as novas relações de trabalho: estudo crítico de acordo com a ordem econômica constitucional. Marília: Universidade de Marília, 2017. Dissertação (Mestrado em Direito – Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social), Universidade de Marília, Marília, 2017.

NEGREIROS, André Bruno Façanha de. A eficácia do princípio protetor no direito processual do trabalho. São José dos Pinhais: Brazilian Journals Editora, 2021. 80 p. Disponível em: https://brazilianjournals.com.br . Acesso em: 4 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 2 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) (1969). Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 2 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia. Acesso em: 2 mar. 2026.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A centralidade do trabalho na Constituição brasileira de 1988: desafios atuais à constitucionalização do direito do trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, n. 122, p. 479–515, jan./jun. 2021. DOI: 10.9732/2021.v122.639. Disponível em: https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/639. Acesso em: 2 mar. 2026.

PEREIRA, Sandro Rodrigo; TOPOROSKI, Elizeu Luiz. Dano moral e a falta de caráter pedagógico: um incentivo para má prestação de serviços pelas instituições financeiras. Academia de Direito, v. 6, p. 3525–3546, 2024. ISSN 2763-6976.

ROSENVALD, Nelson. Responsabilidade civil: compensar, punir e restituir. **Revista IBERC**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, 2019. DOI: 10.37963/iberc.v2i2.48. Disponível em: https://revista.iberc.org.br/iberc/article/view/48. Acesso em: 2 mar. 2026.

SOARES, Hayanne Antoniele Ribeiro; SOARES, Everton Aparecido Ferreira; CABRAL, Maria Laura Vargas. A proteção do hipossuficiente nas relações de trabalho: desafios e perspectivas na aplicação da Justiça do Trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 11, p. 5587–5606, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i11.17112. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17112. Acesso em: 2 mar. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Tema 70 (IRR): ausência ou irregularidade no recolhimento do FGTS como falta grave para rescisão indireta (tese firmada). Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr070-4-pdf. Acesso em: 2 mar. 2026.

TARTUCE, Flávio, 1976- Manual de direito civil : volume único / Flávio Tartuce. – 13. ed. – Rio de Janeiro : Método, 2023.

VALLE, Fabricio Massimo Hespanhol. O dano moral punitivo na responsabilidade civil pública. Revista Científica Di Fato, ano 5, 2025. Disponível em: https://revistadifatto.com.br/artigos/o-dano-moral-punitivo-na-responsabilidade-civil-publica/ . Acesso em: 2 mar. 2026.