

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL E AS FALHAS EM SUA APLICAÇÃO
A legitimação do poder do empregador pelo Direito do Trabalho**

RAÍSSA MARIANA SCALADA VIANA

Rio de Janeiro

2017 / 2º

RAÍSSA MARIANA SCALADA VIANA

O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL E AS FALHAS EM SUA APLICAÇÃO

A legitimação do poder do empregador pelo Direito do Trabalho

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro

2017 / 2º

RAÍSSA MARIANA SCALADA VIANA

O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL E AS FALHAS EM SUA APLICAÇÃO

A legitimação do poder do empregador pelo Direito do Trabalho

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2017 /2º

CIP - Catalogação na Publicação

V 614p Viana, Raissa Mariana Scalada
O Princípio da proteção salarial e as falhas em sua aplicação: A legitimação do poder do empregador pelo Direito do Trabalho / Raissa Mariana Scalada Viana. -- Rio de Janeiro, 2017.
67 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Princípio da Proteção Salarial. 2. Efetividade. 3. Falhas na aplicação do princípio. 4. Direito do Trabalho. 5. Legitimação do poder do empregador. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Dedico este trabalho aos meus pais, Maria Antonia e Nilson, e à minha segunda família, Sonia e Tarcísio. Todos vocês são meus exemplos de generosidade e me ensinam a cada dia a ser mais humana.

Aprendi com vocês que a vida só tem sentido quando olhamos e lutamos também pelo próximo, não só por nós.

Vocês foram fundamentais nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, por ser minha inspiração profissional e por transparecer seu amor por lecionar, bem como na busca e efetivação dos direitos e proteção daqueles que precisam. Foram suas aulas que me despertaram o amor pelo Direito do Trabalho e intensificaram minha vontade de seguir lutando pelos Direitos Sociais. Sem dúvidas, um exemplo dentro e fora de sala.

À Faculdade Nacional de Direito, que foi tão receptiva desde o início, mas, mais do que isso, me tornou mais madura, engajada, mais ativa politicamente e especialmente, mais humana. O carinho e a gratidão por essa instituição de tanta importância e símbolo de resistência serão eternos. Foi a certeza de que tomei a melhor decisão da minha vida. Orgulho que não cabe no peito.

Aos meus professores, que ao longo de minha graduação mostraram-se sempre empenhados em partilhar seus conhecimentos e estimular o pensamento crítico.

Aos meus pais, por toda a força, admiração, amor e compreensão ao longo desse período e por estarem sempre presentes.

À minha família, por todo o incentivo, admiração e por acreditar no meu potencial.

Aos meus amigos, pela parceria e apoio mútuo dentro e fora da sala de aula, e, mesmo aqueles que estão longe, por estarem de alguma forma sempre perto. À Nath, Ana, Clara, Luíza, Belle, Ligia, Manoel e Ismael por terem me acolhido e serem minha família aqui. E, em especial à minha amiga Aline, que durante essa jornada foi mais que amiga, foi irmã. Não há palavras para agradecê-la. Compartilhando angústias, receios, ajuda mútua e, acima de tudo, comigo lado a lado. Sem essa parceria, não teríamos vencido de forma tão leve essa caminhada tão difícil e desgastante.

Ao Thalles, pela enorme admiração, compreensão, respeito e paciência. Por caminhar comigo de mãos dadas. Por acreditar que sou tão forte. Quem me deu ter metade da força que pensa que eu tenho. Por nunca deixar faltar amor.

“Se você é neutro em situações de injustiça, você escolhe o lado do opressor.”

– Desmond Tutu

RESUMO

O princípio da Proteção ao Salário é uma das principais garantias que o Direito do Trabalho buscou trazer. Sua tutela é fundamental devido à essência desse elemento, pois se trata da principal contraprestação na órbita das relações trabalhistas. Entretanto, embora a norma celetista traga diversas formas de proteção, não são efetivas: em decorrência de diversas lacunas, na prática acabam falhando no objetivo de resguardar o trabalhador em meio ao modelo econômico agressivo visto na atualidade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Salário; Princípios; Princípio da Proteção; Proteção Salarial; Falhas; Efetividade; legislação celetista.

ABSTRACT

The principle of Wage Protection is one of the main guarantees that Labor Law sought to bring. Its tutelage is fundamental because of the essence of this element, whereas it is the main consideration in the orbit of labor relations. However, although the norm bring on several forms of protection, they are not effective: due to several shortcomings, in practice they fail to protect the worker in the midst of the aggressive economic model seen today.

Key-words: Labor Law; Salary; Principles; Principle of Protection; Wage Protection; Faults; Effectiveness; Legislation.

SÍMBOLOS, ABREVIATURAS, SIGLAS E CONVENÇÕES

Art. – Artigo

CF – Constituição Federal

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CPC – Código de Processo Civil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CTN – Código Tributário Nacional

Des. - Desembargador

Min. – Ministro/Ministra

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

SDI -1 – Seção de Dissídios Individuais 1

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TJ – Tribunal de Justiça

TJDF - Tribunal de Justiça do Distrito Federal

TJRJ – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1: O SALÁRIO	13
1.1 Breve Contextualização Histórica	13
1.2 Conceito	15
1.3 Salário x Remuneração	17
1.4 Verbas que compõem o salário – e verbas indenizatórias	18
CAPÍTULO 2: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL	20
2.1 O Princípio da Proteção	20
2.2 O Princípio da Proteção Salarial	23
2.3 Normas de Proteção ao Salário Contra o Empregador – A Proteção da Contraprestação em Si	24
2.3.1 Irredutibilidade Salarial	25
2.3.2 Intangibilidade Salarial	26
2.3.3 Isonomia/Igualdade Salarial	28
2.3.4 Inalterabilidade Contratual Lesiva	29
2.3.5 Periodicidade Salarial	30
2.3.6 Ônus da Prova do Pagamento de Salário	32
2.3.7 Patamar Salarial Mínimo	33
2.3.8 Estabilidade Salarial	35
2.4 Normas de Proteção Contra Credores do Empregador	35
2.4.1 Proteção Jurídica na Recuperação Judicial	35

2.4.2 <i>Proteção Jurídica na Recuperação Extrajudicial</i>	37
2.4.3 <i>Proteção Jurídica na Falência do Empregador</i>	37
2.5 Normas de Proteção Contra Credores do Empregado	38
2.5.1 <i>Impenhorabilidade do Salário</i>	38
2.5.2 <i>Restrições à Compensação de Crédito</i>	39
2.5.3 <i>Vedação à Cessão do Crédito Salarial</i>	39
CAPÍTULO 3: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL NA PRÁTICA: A (NÃO) EFETIVIDADE NA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL.	40
3.1 Previsão de Pagamento dos Salários Após 35 dias de Início do Trabalho	40
3.2 A Falha na Proteção Constitucional e Ausência de Respaldo em Outras Legislações	41
3.3 A Inexistência de Sanção nos Casos de Atrasos Salariais	41
3.4 A Rescisão Indireta e a Ausência de Celeridade	43
3.5 Ausência de Instrumento Eficaz de Cobrança	44
3.6 Alargamento das Hipóteses de Exceção para Desconto dos Trabalhadores	45
3.7 A Exceção à Regra de Impenhorabilidade	46
3.8 Como a Justiça do Trabalho Enfrenta a Questão	46
3.8.1 <i>O Dever de Indenizar</i>	47
CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	62

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto o princípio da proteção salarial, inserido no contexto do Princípio Protetor em seu sentido amplo, que é tido como um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho e que fundamentou a criação da Justiça do Trabalho. No entanto, ele será analisado sob a perspectiva prática, buscando responder se a aplicação desse princípio, tanto através da legislação como através dos Tribunais, é efetiva, e, caso contrário, quais são suas falhas, e como tais falhas acabam por legitimar o poder do empregador.

A presente monografia irá abordar o instituto em seus aspectos teóricos, sua base constitucional, a proteção no texto celetista, além dos seus reflexos por outros ramos do direito e suas legislações; bem como o aspecto prático, a aplicação desse princípio no caso concreto, como os Tribunais se posicionam diante da questão; além das possíveis falhas e as consequências que tais falhas podem gerar na vida dos trabalhadores.

Porque é tão importante a tutela do salário? Tal resposta pode ser obtida por meio da análise da essência de tal elemento. Trata-se da principal contraprestação dentro da órbita das relações trabalhistas. Dentro do sistema capitalista, em última análise, só existe a relação de emprego, bem como quase todas as outras formas de trabalho, devido, justamente, ao salário – é o objetivo do obreiro ao vender sua força de trabalho e se submeter a essa relação de subordinação. Segundo Sergio Pinto Martins, “para o empregado, no contrato do trabalho, o mais importante é o recebimento do salário”¹.

O salário provoca efeitos mais ou menos visíveis. Pode-se extrair uma maior compreensão desses fenômenos a partir do seguinte trecho do livro de Marcio Túlio Viana²:

Um dos efeitos visíveis do salário é o de fazer presumir a relação de emprego. Nesse sentido, subordinação e salário são faces da mesma moeda. O trabalhador troca a sua autonomia pela sua sobrevivência. Se não é mais vendido como escravo, de certo modo vende ou aluga a si próprio, pois não tem como se separar da sua força de trabalho. Para Marx, um dos efeitos invisíveis do salário é de ocultar a extração da mais-valia. No regime feudal – ele explica – o servo trabalhava alguns dias de graça para o senhor do castelo. A exploração era transparente. No sistema capitalista, ela é disfarçada sob a forma de salário. Também de modo quase invisível, o salário acaba por legitimar a transferência, para o empregador, do título de propriedade do produto trabalhado. O artesão que faz a peça é seu dono. Mais do que isso, a obra retrata seu modo de sentir e pensar; em certa medida, expressa sua personalidade. Já com o operário, em regra, é diferente: está alienado em relação ao produto que fabrica. O pedreiro que faz o prédio é quase como o tijolo – embora, ao contrário deste – não possa depois continuar ali.

¹MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**, 19ª Ed, Editora Atlas, 2005, p. 158.

²VIANA, Marcio Túlio. **Para Entender o Salário**. São Paulo, LTr, 2014, p. 25-26.

Além disso, tem o poder de fortalecer o poder empregatício, bem como o de ditar o nível social do trabalhador e de sua família, tratando-se assim de um importante veículo de distribuição de renda. Além de ser uma condição essencial de vida, receber um salário, na atual sociedade, significa também poder comprar: Outro efeito também visível do salário é traduzir o poder de compra – o que diz muito numa sociedade em que os seres humanos são medidos mais pelo que têm do que pelo que são.

Tendo em vista todas essas implicações da questão salarial na sociedade e mais especificamente, na vida dos trabalhadores, a análise objetivando responder se o salário é, efetivamente, protegido, se os princípios que o tutelam são eficazes, mostra-se necessária e de extrema relevância.

O primeiro capítulo será destinado à explicação do salário. Trará uma breve contextualização histórica, as abordagens acerca da conceituação, elucidações relacionadas à terminologia, bem como a diferenciação entre salário e remuneração. Também mostrará quais verbas o compõem e quais verbas não contêm natureza salarial.

O segundo capítulo aborda o princípio da proteção e, especialmente, a proteção salarial. Qual sua importância para o direito do trabalho e quais são todas as garantias que decorrem dele, previstas pela ordem jurídica trabalhista. Há normas que protegem o salário do empregador (a contraprestação em si); normas que protegem o salário contra credores do empregador e normas que o protegem contra credores do empregado.

Por fim, o terceiro e último capítulo trata das falhas que foram observadas na aplicação concreta do princípio. As lacunas que foram deixadas por ele e como essas lacunas acabam tornando sua aplicação pouco efetiva, bem como, em última análise, legitimam o poder do empregador.

CAPÍTULO 1: O SALÁRIO

1.1 Breve Contextualização Histórica

A questão salarial, ou da remuneração do trabalhador de maneira geral, é objeto de regulamentação pelo ordenamento jurídico brasileiro de maneira recente. Isso decorre da própria história do trabalho - pois se sabe que a modalidade de trabalho subordinado só veio a existir, e, especialmente, a predominar, há pouquíssimo tempo.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento³, o problema salarial teve origem quando o primeiro empregador forneceu materiais, ferramentas ou local de trabalho - ou as três coisas - e remunerou outras pessoas para executar serviços sob sua direção. As relações estabelecidas em virtude desse tipo de contrato nem sempre preocuparam o direito, razão pela qual não é possível falar em problema salarial a não ser em épocas mais recentes. Portanto, fica nítido que essa relação jurídica chamada emprego, bem como seus contornos específicos, são característicos da Idade Contemporânea.

O que se teve durante séculos - durante o período colonial - foi o regime de escravidão. Desenvolveu-se o trabalho do indígena, do negro e, paralelamente (e economicamente não tão expressivo) o trabalho livre. "Não existe um direito social porque é desconhecido, de uma forma geral, o trabalho como exercício de uma atividade defendida e amparada pelo Estado"⁴.

Posteriormente, mesmo com a independência política brasileira, ainda se verificava uma base jurídica sobre a estrutura econômica do trabalho escravo, sendo somente suprimida com a abolição da escravatura. Exclusivamente após desse fato é que se iniciou um período com ideais e princípios diferentes, que inspiraram maior respeito à pessoa humana e de proteção à liberdade de trabalho.

Pode-se dizer que foi o começo da fase de serviços assalariados. Após a revogação de todas as leis Imperiais⁵ relativas aos contratos de locações e serviços agrícolas, iniciou-se um período fértil em normas trabalhistas, no entanto, de sentido eminentemente assistencial. Nessa fase é que surge a ideia de uma contraprestação a ser paga ao trabalhador.

³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O Salário**. Ed. Fac-Sim. São Paulo: LTr, 1996, p. 13.

⁴*Ibidem*.

⁵BRASIL. Decreto 213, de 22.02.1890. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-213-22-fevereiro-1890-520791-publicacaooriginal-1-pe.html>>.

Somente com o fim da Primeira República, em 1930, é que surge de maneira expressiva o Direito Trabalhista no Brasil. Com a Constituição de 1934 se vê franca prosperidade dos Direitos Sociais, a começar pelos próprios preceitos por ela trazidos, de respeito à ordem econômica e social. O art. 121 trazia: “A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país”. Paralelamente, estabeleceram-se como princípios constitucionais a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; salário mínimo individual; remuneração nas férias; reconhecimento das convenções coletivas e instituição da Justiça do Trabalho.

Nesse período se consolida o trabalho subordinado (deixando de lado a ideia de trabalho livre). É nesse período, também, que há a definição do termo ‘salário’ no Brasil, com o Decreto 24.637, de 1934. Além de dispor sobre acidente de trabalho, definiu o salário como *a justa e uniforme remuneração do trabalho percebida pelo empregado em dinheiro ou qualquer outra utilidade*. Além da Constituição de 34 surgem outras medidas, mais profícuas⁶, que foram dando corpo ao Direito do Trabalho.

Fato é que, no sistema de produção antigo o modo de trabalho predominante foi o escravo, na Idade Média foi o trabalho servil, decorrente do modo de produção feudal, enquanto no modo de produção capitalista a força de trabalho predominante é o trabalho assalariado. Pode-se perceber que mudam os modos de produção e o período histórico, mas nunca a condição de submissão do não detentor; não detentor da força física antes, da terra depois e dos meios de produção e capital hoje.

Em 1943, através do Decreto-Lei 5452, de 01/05, a legislação trabalhista é reunida e ampliada com a Consolidação das Leis do Trabalho, “que não se limitou a recolher as leis ordinárias regulamentadoras do trabalho e que permaneciam esparsas, mas foi além, dispondo sobre um sistema de proteção ao trabalhador, considerado dos mais avançados para a época [...]”⁷. A Constituição Federal de 1946 solidificou essas ideias já acolhidas pelo direito positivo (acrescentando-se ainda o direito à participação nos lucros, a remuneração da gestante nos períodos de parto, além do direito de greve), fato também visto nas Constituições posteriores e, em especial, na Magna Carta Vigente (1988), a qual elevou os direitos

⁶Dentre elas, cabe citar: Decreto 24.637/34, que dispõe sobre indenização de acidentes e define salário, como já citado; Lei 185/36, que institui as comissões de salário mínimo; Lei 62/35, que assegura a indenização do empregado da indústria e do comércio.

⁷NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 17.

trabalhistas ao rol de direitos fundamentais - listados no art. 7º. Portanto o conceito de salário é definido e delimitado de maneira expressa em diversos dispositivos em todo o ordenamento.

1.2 Conceito

Na lição de Marcio Túlio Viana⁸:

Como sabemos, as principais obrigações das partes, no contrato de trabalho, são o trabalho e o salário. Tratando-se, como é o caso, de um contrato sinalagmático⁹, cada prestação, vista globalmente, leva à outra: o salário gera trabalho e o trabalho gera salário. O trabalho subordinado provoca o salário, numa relação de causa e efeito. Um explica o outro. [...] O salário retribui o trabalho. Este é seu fim. Por isso, na clássica lição de Catharino¹⁰, é preciso ver se a prestação foi fornecida pela execução dos serviços ou para torná-la possível: apenas no primeiro caso terá natureza salarial. Assim, seguindo em frente em nossas conclusões, podemos dizer que só é salário aquilo que visa retribuir o trabalho.

Ao longo dos anos, a ideia e o conceito de salário foram se modificando. Inicialmente prevalecia na doutrina a ideia de salário contraprestação, ou seja, a correspondência entre o trabalho prestado pelo empregado e a retribuição paga pelo empregador. Posteriormente, esse entendimento sofreu serias oposições. Formaram-se correntes que sustentaram que salário é a retribuição paga pelo tempo em que o empregado se coloca à disposição do empregador.

Como já ensinava Amauri Mascaro¹¹, seria impossível a contraprestatividade na prática, bastando, por exemplo, analisar as várias situações previstas em lei em que o empregado não trabalha e recebe salários, como as férias remuneradas, descansos semanais etc. Se houvesse uma correspondência dessa natureza - se o salário fosse relacionado com a quantidade de serviço - coerentemente acompanharia as oscilações do trabalho, sua maior ou menor intensidade de acordo com o maior ou menor esforço físico ou intelectual do empregado. Entretanto, nenhum trabalhador apresenta o mesmo ritmo de trabalho todos os dias, o que é natural, tendo em vista serem seres humanos, e não máquinas. Dessa forma, se o estudo deste instituto tomasse por base o pressuposto de que o salário deve corresponder à atividade laborativa, as conclusões seriam desastrosas: o empregador poderia pagar só, quando e quanto, proporcionalmente, por sua vez, viesse a receber.

⁸VIANA, *op. cit.*, p. 28.

⁹Relação de obrigação contraída entre duas partes de comum acordo de vontades. Cada parte condiciona a sua prestação à contraprestação da outra.

¹⁰CATHARINO, J. Martins, 1982, apud VIANA, 2014.

¹¹NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 18.

Assim, ele define salário como:

conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei.¹²

Segundo o autor, se entende que salário é o pagamento efetuado pelo empregador (sujeito ativo) ao empregado (sujeito passivo) para que possa aproveitar o trabalho dessa pessoa, sem que necessariamente o faça; à obrigação de pagar salário corresponde o direito de contar com o trabalhador em ocasiões normais.

Entretanto, alguns doutrinadores ainda entendam de forma diferente, por exemplo, Mozart Victor Russomano, que assevera que salário é "o valor pago, diretamente, pelo empresário ao trabalhador como contraprestação do serviço por este realizado"¹³.

Ainda sim, hoje o que predomina é o entendimento de que salário é a contraprestação pactuada que decorre da relação de emprego; ou, nas palavras de Mauricio Coutinho Delgado, "é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho"¹⁴. Trata-se do núcleo do contrato de trabalho, o qual um de seus efeitos é o de fazer presumir a relação de emprego.

Convém ressaltar que o salário não deve ser confundido com outras verbas que também podem ser adquiridas através do empregador. Portanto, faz-se fundamental delimitar melhor quais são seus contornos. Como explica Marcio Túlio Viana¹⁵, "como vivemos numa espécie de rede, ligados uns aos outros por múltiplos fios, a relação de emprego pode conviver com outras relações jurídicas entre as mesmas partes". Assim, poderia acontecer de o obreiro receber de seu empregador algo que não se relacione com o contrato de trabalho – como um empréstimo. Trata-se de outra relação jurídica, que não a trabalhista, com as mesmas partes. Mas essa verba recebida não foi em decorrência do contrato de trabalho, nem em virtude da exploração da mão de obra de outrem. Portanto, fica claro que só é salário aquilo que é pago como efeito de uma relação de emprego e, por conseguinte, essas outras verbas não são consideradas verbas salariais.

¹²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª Ed, São Paulo, LTr, 2003, p. 351.

¹³RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2000, p. 233.

¹⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTR. 4. ed, 2005, p. 206.

¹⁵VIANA, *op. cit.*, p. 28.

1.3 Salário x Remuneração

Antes de adentrar o objeto principal do presente trabalho, cabe fazer um breve esclarecimento. É necessário esclarecer a distinção entre salário e remuneração. Ambas são parcelas contraprestativas, mas não se confundem. Amauri Mascaro Nascimento, em 1968, já conceituava: “A lei não define remuneração. Indica apenas que nela compreendem-se, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”¹⁶. Assim, duas posições são encontradas: a remuneração como gênero do qual o salário seria uma espécie e da absoluta identidade de conceitos.

Nesse diapasão, com relação ao vocábulo remuneração, atualmente a doutrina brasileira se debate em três variantes, que, segundo Mauricio Godinho Delgado¹⁷ - sintetizadas por Douglas Fronza - encontram-se assim dispostas:

A primeira aceita a equivalência do salário à remuneração nos termos de que seriam o conjunto de parcelas contraprestativas recebidas dentro da relação empregatícia.

A segunda, por sua vez, procura o estabelecimento de diferenças de conteúdo entre as expressões salário e remuneração baseada na natureza genérica da remuneração e na específica do salário, a mais importante espécie, diga-se, das parcelas devidas ao empregado.

A terceira (e adotada pela maioria dos juristas), segue o modelo legal do art. 457 caput da CLT¹⁸, seguido do art. 76 e leis posteriores à CF/88¹⁹, admitindo duas variantes de interpretação ao considerar o salário como contraprestação empresarial que englobaria parcelas contraprestativas devidas e pagas pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego, elegendo o termo remuneração para adicionar ao salário contratual, as gorjetas recebidas pelo obreiro, embora pagas por terceiros.

Prevalendo a terceira acepção, cabe ressaltar que a média de gorjetas habituais recebidas pelo trabalhador durante o contrato de trabalho passaria a integrar o seu salário contratual e a refletir nas demais parcelas contratuais cabíveis como 13º salário, férias com 1/3 (um terço), repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS acrescido de 40% (quarenta por cento)²⁰.

Portanto, embora exista na doutrina uma corrente minoritária que os entende como sinônimos, a própria legislação trabalhista trata tais parcelas de maneira distinta. E essa distinção não é meramente retórica, tem consequências práticas: As parcelas salariais incidirão no cálculo de todos os direitos trabalhistas, enquanto as remunerações não incidirão no cálculo do aviso prévio, repouso semanal remunerado, horas extras e adicional noturno.

¹⁶NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 23.

¹⁷DELGADO, *op. cit.*, p. 206-207.

¹⁸BRASIL. Lei 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

¹⁹BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 13 de setembro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

²⁰FRONZA, Douglas. **Salário e remuneração** – uma abordagem ipso jure. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006.

Segundo o art. 457 da CLT, *in verbis*: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”.

Portanto, o entendimento predominante é o de que remuneração é o gênero, o qual integra as parcelas salariais e as gorjetas, portanto podem ser pagas pelo empregador ou por terceiros, pelo trabalho. Já salário seria espécie, sendo somente a prestação que é paga diretamente pelo empregador. Nessa linha encontra-se Marcio Túlio Viana, senão vejamos: “Em face da CLT [...], gorjeta não é salário, nem exatamente sinônimo de remuneração. Apenas soma-se ao salário, compondo a remuneração, da qual é parte. Desse modo, podemos concluir num primeiro passo, que só é salário o que sai das mãos do empregador”²¹.

Em síntese, é salário toda prestação, em dinheiro ou utilidades que, ao mesmo tempo: parta do empregador; relacione-se com o contrato de trabalho; represente uma obrigação; tenha o caráter de retribuição; em regra, destine-se a se repetir no tempo e não se inclua entre as exceções legais.

Cabe ressaltar que, para fins deste trabalho, entende-se o vocábulo “salário” como uma espécie do gênero “remuneração”, adotando assim, a terceira corrente.

Independente do conceito, certo é que há uma expectativa desta contraprestação pecuniária pelo esforço e dedicação do trabalhador. Por possuir finalidade alimentar, seu não pagamento causa grave perturbação na vida do trabalhador e na vida da própria sociedade em que está inserido. O trabalhador vive fundamentalmente do seu trabalho, se o mesmo não recebe o que lhe é devido há uma desestabilização em vida.

1.4 Verbas que compõem o salário – e verbas indenizatórias

Por conseguinte, cumpre fazer outro esclarecimento - de maior relevância que o anterior. Quais seriam as verbas que entrariam na composição do trabalho? Faz-se necessário delimitá-las, pois a relação empregatícia é permeada por diversos rendimentos, valores, parcelas. Mas nem toda a verba paga pelo empregador ao obreiro entra na composição dessa contraprestação. Segundo Amauri Mascaro²², não são todos os rendimentos do trabalho que compõem o salário. A lei brasileira é casuística: a retribuição direta, as comissões, as percentagens, gratificações ajustadas, abonos e diárias de viagem ou ajuda de custo que

²¹VIANA, *op. cit.*, p. 27.

²²NASCIMENTO, *op. cit.* p. 22.

excedam cinquenta por cento do valor da parte percebida pelo empregador, entre outras verbas, são computadas na retribuição.

Os parágrafos do art. 457²³, CLT trazem tais verbas, *in verbis*:

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Cabe ressaltar, ainda, que as verbas pagas ao empregado para que o trabalho seja realizado são verbas indenizatórias. Como explica Marcio Túlio Viana²⁴:

As principais obrigações das partes, no contrato de trabalho, são o trabalho e o salário. Tratando-se, como é o caso, de um contrato sinalagmático, cada prestação (vista globalmente) leva à outra: o salário gera trabalho e o trabalho gera salário. O trabalho subordinado *provoca* o salário, numa relação de causa e efeito. Um *explica* o outro. No entanto, nem toda obrigação patronal, decorrente do contrato de emprego, resolve-se em pagamento de salário. Basta notar que – ao lado do salário e do trabalho – coexistem ali prestações secundárias, gerando contraprestações correlatas. Assim é, por exemplo, que cabe ao empregador fornecer ferramentas, ressarcir despesas, garantir segurança, manter um bom clima na fábrica. E, em todas essas hipóteses há *pagamento*. Mas não pagamento de *trabalho*. Ou seja, o empregador não estará dando salário. O salário *retribui* o trabalho. Este é o seu fim. Por isso, na clássica lição de Catharino²⁵, é preciso ver se a prestação foi fornecida *pela* execução dos serviços, ou *para* torná-la possível: apenas no primeiro caso terá natureza salarial. Assim [...] podemos dizer que *só é salário aquilo que visa a retribuir o trabalho*.

Como visto acima, não se tratam de contraprestações, portanto, não se inserem na órbita das remunerações. Assim, por óbvio, não serão computadas no cálculo de nenhum direito trabalhista.

²³Durante a elaboração deste trabalho foi aprovada a Lei nº 13.467 de 13/07/2017, que modifica esse dispositivo, excluindo as percentagens, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador da composição do salário.

²⁴VIANA, *op. cit.*, p. 28.

²⁵CATHARINO, J. Martins, 1982, apud VIANA, 2014.

CAPÍTULO 2: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL

2.1 O Princípio da Proteção

Inicialmente, faz-se necessário abordar o princípio da Proteção de forma geral, antes de adentrarmos tal princípio em suas espécies, a qual uma delas é o foco principal deste trabalho. Tal análise é necessária pois este princípio se configura como o pilar do Direito do Trabalho, ou, mais ainda, como entendem alguns autores²⁶, a razão de ser deste ramo do direito - e de todo o esforço até hoje despendido para garantir, proteger e ampliar os direitos dos trabalhadores.

Para hermenêutica clássica (arte de interpretar as leis) os princípios são enunciados gerais, parâmetros, diretrizes, que tem por finalidade nortear os operadores do Direito (o intérprete e o aplicador da lei). São, segundo Miguel Reale²⁷, “verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática [...], isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis”.

Desde os primórdios, o homem sempre se preocupa em explicar de que forma as coisas surgiram. A palavra princípio geralmente dá a ideia de começo, início. Trata-se do ponto de partida, proposição fundamental. Pressupostos. Dão alma às próprias regras, e, quando não observados, geram inconsistência no sistema. É notório que os princípios representam a base fundamental e filosófica de todo ordenamento jurídico, tal como um alicerce, funcionando como um modelo direcionador, do qual se irradiam todas as normas jurídicas. Ou ainda, segundo Celso Antônio Bandeira de Mello²⁸, trata-se do mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, a “disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente para definir a lógica e racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica de lhe dá sentido harmônico”.

Assim, verifica-se que os princípios refletem os valores, em sede do ordenamento jurídico, resguardados na sociedade: os seus fins maiores. Explícitos ou implícitos, os princípios objetivam unidade e harmonização do sistema. Deste modo, funcionam como

²⁶Seguem esse entendimento autores como Americo Plá Rodriguez, Arnaldo Sussekind entre outros.

²⁷REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 7ª Ed. São Paulo, Saraiva, 1980, p. 299.

²⁸MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17 Ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 451.

verdadeiros guias ao interprete, a quem compete à identificação do princípio maior que rege o tema apreciado e aqueles que dão maior especificidade, para que a regra a ser aplicada seja corretamente interpretada. Finalmente, pode-se afirmar que os princípios desempenham as funções de: a) exprimir valores (função informativa e inspiradora); b) harmonizar o sistema jurídico (função de integração); c) conduzir a atividade do intérprete (função interpretativa)²⁹.

O Direito do Trabalho também se submete aos princípios gerais de Direito; entretanto, devido ao caráter especial de suas atribuições e de sua função na sociedade, possui princípios próprios que devem, necessariamente, orientar todo o trabalho jurisdicional realizado pelo Poder Judiciário, sempre observando o ideal de justiça social que este ramo do Direito tem como primeiro fundamento.

Tendo em vista esse ideal, pode-se dizer que em decorrência de tais fundamentos principiológicos, incorporados pela Consolidação das Leis Trabalhistas, o arcabouço normativo não segue o rigor hierárquico visto em outros ramos da ciência jurídica. O Direito do Trabalho por vezes deixa de lado o escalonamento normativo para proteger o patrimônio jurídico da parte hipossuficiente das lides trabalhistas. Dessa forma, os princípios trabalhistas servem como verdadeira base hermenêutica na interpretação das normas.

Mais ainda, pode-se dizer que os princípios dentro da esfera das relações trabalhistas passam a atuar como sustentáculos às normas (e às decisões judiciais) trabalhistas, deixando de lado formalismos desnecessários e hierarquias inflexíveis, sempre tendo em vista a vulnerabilidade do empregado, e a necessidade de minimização dessa relação precária, desigual.

Por conseguinte, esses princípios acabaram por modelar e inflar o campo de atuação do Direito do Trabalho. Os direitos trabalhistas passaram a ter caráter de preceitos jurídicos, pois a aplicação tem caráter normativo e jurisdicional, pois atuam sobre situações de fato e de direito, com o intuito de equilibrar as relações de trabalho entre empregador e empregado. Assim, esses princípios são responsáveis por unificar, solidificar e atenuar as situações de dúvida ou não previstas pelo legislador.

²⁹As funções desempenhadas pelos princípios acima descritas partem da visão tradicional, a qual encabeçam esta teoria autores como Miguel Reale. Há também a visão moderna, que entende os princípios também como normas – ou seja, têm observância obrigatória, aplicação direta; portanto, são também coercitivos. Seria como uma supernorma. Seguem esse entendimento autores como Norberto Bobbio e Luís Roberto Barroso.

Por fim, cabe citar os ensinamentos do autor uruguaio Américo Plá Rodriguez³⁰, acerca da tríplice missão dos princípios trabalhistas. Segundo o autor, a primeira missão é informadora, na qual os princípios inspiram o legislador na hora de produzir as normas, para que esse possa fundamentar o ordenamento jurídico. A segunda missão tem caráter normativo, em que os princípios preenchem possíveis lacunas encontradas em casos concretos. A terceira missão é interpretadora, onde os princípios orientam, além do legislador, o intérprete da lei.

Dentre tais princípios específicos do Direito do Trabalho, estão o da Não-Mercantilização do Trabalho, da Norma Mais Favorável, da Condição Mais Benéfica, Inalterabilidade Contratual Lesiva, Primazia da Realidade sobre a Forma, entre outros. E, nesse contexto, encontra-se o princípio da Proteção.

Como já mencionado anteriormente, esse princípio é tido, para muitos autores, como o vetor de todos os demais. Américo Plá Rodriguez entende que esse princípio é “a própria razão de ser do Direito do trabalho”³¹ e que se trata de “um princípio geral que inspira todas as normas de Direito do Trabalho e que deve [sempre] ser levado em conta na sua aplicação”³². Já Arnaldo Sussekind, ao comentar sobre o assunto, afirma que: “A necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico”³³.

Ele é fundamental na órbita do Direito Trabalhista, pois, tendo em vista a hipossuficiência relacional³⁴ do trabalhador, é necessária a busca pelo equilíbrio dessa relação, que é, por si só, díspar, desigual, precária. Portanto, o Direito do Trabalho, justamente por meio desse princípio (e do qual dele decorrem todos os outros), objetiva igualar e proteger o empregado, que se encontra em posição vulnerável frente ao empregador – que goza de posição privilegiada. Nesse diapasão, serve de base hermenêutica para que os operadores do direito possam proporcionar às partes igualdade material.

³⁰RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p 315.

³¹*Ibidem*, p. 85.

³²*Ibidem*, p. 100

³³SÜSSEKIND, Arnaldo. *Etall. Instituições do Direito do Trabalho*. 15ª Ed, atualizada por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995, v. 1, p. 135

³⁴Essa hipossuficiência não tem por base a quantia salarial em si ou grau de instrução do trabalhador, mas sim a análise desta relação jurídica, que se baseia numa dependência socioeconômica do trabalhador, por tratar-se do seu sustento (visto que, dentro do sistema capitalista, na grande maioria dos casos é necessário trabalhar para sobreviver). Essa dependência gera constrangimento, pois atinge a liberdade do contratante mais fraco (empregado) e seu consentimento.

Corroborando ainda com essa afirmação, pode-se citar o fato de tal relação basear-se na exploração de mão-de-obra de outrem, que nada mais é do que utilizar-se do empregado para a realização de seu objeto social, apropriando-se do lucro – o que já demonstra essa disparidade. Portanto, com base na dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho – princípios constitucionais³⁵ – o Direito do Trabalho tem como papel fundamental ser protetivo e zelar pela não-mercantilização do trabalho, bem como a não reificação³⁶ do empregado, sendo, portanto, imprescindível.

Essa proteção é exercida de forma a limitar o poder do empregador, visando minimizar a desigualdade das relações trabalhistas. Tal assertiva corrobora, mais uma vez, para a afirmação de que o Princípio Protetor é o norteador não só do Direito do Trabalho como um todo, mas como de todos os outros princípios; pois limitar o poder do empregador nada mais é do que uma das funções³⁷ do próprio Direito do Trabalho em si.

2.2 O Princípio da Proteção Salarial

Dentre todas as formas de proteger o empregado, devido sua vulnerabilidade dentro de tal relação, a mais importante delas, indubitavelmente, é a proteção de seu salário.

Essa afirmação decorre da análise da essência desse elemento. Trata-se da principal contraprestação dentro da órbita das relações trabalhistas. Dentro do sistema capitalista, em última análise, só existe a relação de emprego, bem como quase todas as outras formas de trabalho, devido, justamente, à essa contraprestação pecuniária – é o objetivo do obreiro ao vender sua força de trabalho e se submeter a essa relação de subordinação.

³⁵Vide: Art. 5º e art. 7º, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

³⁶Coisificação do ser humano, torná-lo objeto.

³⁷Dentre as funções do Direito do Trabalho estão: Sua função principal, que é a busca pela melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Assim, busca-se proteger o empregado limitando o poder do empregador, que se encontra em posição privilegiada dentro desta relação jurídica. As outras funções do Direito Trabalhista são: sua função político-conservadora, pois, em última análise serve como instrumento de pacificação social; bem como sua função modernizante e progressista, que visa à valorização do trabalho humano – os direitos trabalhistas alcançaram o nível de direito fundamental com a Constituição Federal de 1988 em decorrência da valorização do labor humano (art. 1º, IV e art. 170, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

Essa percepção é ilustrada por Bernard Edelman, em seu livro “A Legalização da Classe Operária”³⁸, como pode ser observado no seguinte trecho:

A partir do momento que o contrato de trabalho é um contrato de venda do trabalho, cuja contraprestação é o salário; a partir do momento em que a relação monetária oculta o trabalho gratuito do assalariado, a relação real entre capital e trabalho torna-se ‘invisível’. É na forma de salário – que o contrato de trabalho torna tecnicamente eficaz – que repousam todas as noções jurídicas, tanto do trabalhador como do capitalista, todas as mistificações do modo de produção capitalista, todas as suas ilusões de liberdade [...].

Assim, o salário atende a uma necessidade essencial do trabalhador, respondendo por sua própria sobrevivência e de sua família - revelando o seu caráter essencialmente alimentar. O trabalhador somente se submete a tal relação por necessitar dessa contraprestação de cunho econômico, previamente pactuada. Portanto, mais uma vez fica nítida a dependência do empregado, vulnerável.

Tendo em vista todos esses fatores acima mencionados, a ordem jurídica trabalhista tem construído uma cadeia articulada de garantias e proteções ao salário. Na lição de Marcio Túlio Viana³⁹: “Tradicionalmente, o nosso Direito tem procurado proteger o salário de diferentes modos e em face de vários riscos. Catharino⁴⁰ nos ensina que essa proteção se dá: a) contra os abusos do patrão; b) contra os credores do patrão; c) contra os credores do empregado [...]”. Ou seja, há normas que protegem o salário do empregador – a contraprestação em si; normas que protegem o salário contra credores do empregador e normas que o protegem contra credores do empregado.

2.3 Normas de Proteção ao Salário Contra o Empregador – A Proteção da Contraprestação em Si

O ordenamento jurídico brasileiro buscou, de diversas formas, proteger essa contraprestação dos arbítrios do empregador. Nesse diapasão, traz de forma expressa garantias que devem, obrigatoriamente, ser observadas. Mais do que isso, trouxe institutos em consonância com a ordem internacional (Convenção n. 95 da OIT) e a ordem interna (Constituição Federal, art. 7º).

³⁸EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária**. São Paulo. Boitempo, 2016, p. 30.

³⁹VIANA, *op. cit.*, p. 41.

⁴⁰CATHARINO, J. Martins, 1982, apud VIANA, 2014.

2.3.1 Irredutibilidade Salarial

A primeira delas é a garantia da Irredutibilidade Salarial. Essa garantia num primeiro momento traduz, no plano salarial, a incorporação, pelo Direito do Trabalho, do princípio geral da inalterabilidade dos contratos, *pacta sunt servanda*⁴¹, oriundo do Direito Civil. No entanto, essa garantia aqui não visa garantir apenas a segurança jurídica, como em outros ramos jurídicos, mas vai muito além. A irredutibilidade aqui busca a tutela da dignidade da pessoa humana garantindo a estabilidade financeira do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 incorporou expressamente esse princípio, mas com uma ressalva: “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”⁴². Trata-se de mecanismo de flexibilização do Direito do Trabalho⁴³.

Esse direito trabalhista foi alçado ao patamar constitucional, pois visa a assegurar própria subsistência dos trabalhadores e de sua família, possuindo, assim, caráter eminentemente alimentar.

A noção de irredutibilidade assegura aos trabalhadores o direito de não sofrer decréscimos em seus salários por imposição unilateral dos empregadores. Busca combater duas modalidades centrais de diminuição de salários: a redução salarial direta (diminuição nominal de salários) e a redução salarial indireta (redução da jornada ou do serviço, com consequente redução salarial). Ambas as modalidades de redução são vedadas pela ordem jurídica (exceto se previstas em norma coletiva negociada, conforme já mencionado).

Sendo assim, pode, conforme o caso, ser objeto de questionamento em ação trabalhista com o fito de anular o ato lesivo perpetrado ou, até mesmo, ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. No entanto, cumpre aqui esclarecer que a redução a que se refere a legislação é a redução do valor nominal, numérico; e não o valor real do salário - aquele que reconstitui o poder de compra da moeda - ocasionada pela inflação, que acaba por corroer o poder aquisitivo do trabalhador, como explica Mauricio Godinho Delgado⁴⁴:

⁴¹Do Latim: “acordos devem ser mantidos”. Brocardo que significa que os pactos assumidos devem ser respeitados. Incorporado pelo direito brasileiro, traz a idéia de que “os contratos assinados devem ser cumpridos”. Versa sobre a vinculação das partes do contrato como se norma legal fosse; tangenciando a imutabilidade. Busca preservar a autonomia da vontade, a liberdade de contratar e a segurança jurídica.

⁴²Vide: art. 7º, VI, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

⁴³Flexibilizar é, pela própria etimologia, tornar flexível. Propõe-se que as relações trabalhistas continuem regidas por normas estatais, mas possam ser pactuadas em sentido diverso pelos agentes.

⁴⁴DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª. Ed. São Paulo, LTR.,2006, p. 753.

A ordem justralhista, entretanto, não tem conferido a semelhante garantia toda a amplitude possível. Ao contrário, como se sabe, prevalece, ainda hoje, a pacífica interpretação jurisprudencial e doutrinária de que a regra da irredutibilidade salarial restringe-se, exclusivamente, à noção do valor nominal do salário obreiro (art. 468, CLT⁴⁵, combinado com art. 7º, VI, CF/88). Interpreta-se ainda hoje, portanto, que a regra não assegura percepção ao salário real pelo obreiro ao longo do contrato. Tal regra asseguraria apenas a garantia de percepção do mesmo patamar de salário nominal anteriormente ajustado entre as partes, sem viabilidade à sua diminuição nominal. Noutras palavras, a ordem jurídica heterônoma estatal, nesse quadro hermenêutico, teria restringido a presente proteção ao critério estritamente formal de aferição do valor do salário.

A irredutibilidade salarial tem também fundamento infraconstitucional: o art. 468 da CLT, que proíbe alteração do contrato de trabalho se prejudicial ao trabalhador. Tal texto normativo consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que será analisado mais a frente. Certamente, diminuir os valores de natureza salarial é agir em prejuízo direto do trabalhador, se configurando, portanto, prática vedada pela norma celetista, não podendo ser executada pelo empregador em contrato individual.

2.3.2 Intangibilidade Salarial

A segunda garantia trazida pelo princípio da proteção é a Intangibilidade Salarial. O artigo 462 da CLT consagra tal princípio, que veda que o empregador não pague de forma integral ou que realize descontos nos salários de seus empregados - exceto algumas hipóteses, tratando-se de um rol taxativo trazido pela legislação celetista.

A primeira hipótese de possibilidade de descontos é no caso de adiantamentos feitos pelo empregador. A segunda – e uma das mais relevantes – hipótese é no caso de danos causados pelo empregado. Daí se extraem duas possibilidades: no caso de culpa e de dolo do empregado. Assim, o §1º do artigo supracitado traz a seguinte disposição: é possível o desconto salarial, mas, para tanto, é necessário que os danos tenham sido em decorrência de dolo (intenção de lesar) do trabalhador.

Já no caso de culpa, também são possíveis os referidos descontos, mas, somente se acordado previamente entre as partes. Assim, só é legítima a efetivação de descontos no salário do empregado, em caso de dano culposo por ele causado, quando esta possibilidade tenha sido expressamente acordada. Entretanto, não basta o contrato de trabalho prever a possibilidade de desconto por prejuízos. Se o empregador não provar que o empregado agiu

⁴⁵BRASIL. Lei 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.

com culpa, o desconto é considerado ilegal. Isso decorre do princípio da alteridade⁴⁶. Portanto, a previsibilidade, sem a demonstração do efetivo prejuízo correlacionado com o ato do empregado, torna o desconto arbitrário, o que é expressamente vedado pelo Direito Trabalhista.

Outros descontos permitidos por lei são: a contribuição previdenciária oficial; ao imposto de renda deduzido na fonte; à contribuição sindical obrigatória (art. 8º, IV, CF/88 c/c art. 578 e seguintes, CLT)⁴⁷; vale-transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87); à retenção do saldo salarial por falta de aviso prévio de empregado que pede demissão (art. 487, § 2º, CLT); à prestações alimentícias judicialmente determinadas; à dívidas junto ao Sistema Financeiro da Habitação (mediante requerimento: Lei 5.725/71); à pena penal pecuniária; à custas judiciais.

Também é permitido desconto que seja pactuado através de negociação coletiva (através de acordo ou convenção).

Portanto, como resume Marcio Tulio Viana⁴⁸:

A CLT só admite descontos em caso de a) adiantamentos; b) dano praticado pelo empregado; c) dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo (art. 462 e §1º). No primeiro caso não se pode falar tecnicamente em desconto, pois não se subtrai um valor – apenas se abate o que se pagou. Já no caso de dano, o desconto vai depender do elemento subjetivo. Se o empregado age com dolo, paga o prejuízo; com culpa, também paga, mas desde que haja previsão contratual; sem dolo ou culpa, não pode sofrer o desconto. Na segunda hipótese, a culpa deve ser grave e a previsão, expressa. No caso do frentista do posto de gasolina, o TST considera lícito o desconto, sempre que ele não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo (OJ n. 251 da SDI-I).

Todavia, cabe ressaltar que quando esses dispositivos não são respeitados – no que concerne à exigência do pagamento integral do salário, e não em parcelas ou em montantes inferiores ao que fora pactuado no contrato de trabalho - não há previsão de sanção ao empregador que os descumpra, o que possibilita questionar se essa garantia é de fato eficaz no combate aos abusos do empregador, bem como efetiva na sua aplicação e busca da proteção do empregado. Esse tema será abordado no próximo capítulo.

⁴⁶Trata-se de elemento do contrato de trabalho. O risco do empreendimento cabe ao empregador, não podendo ser transferido para o trabalhador; ou seja, não podem os prejuízos do empreendimento ser divididos com os empregados.

⁴⁷Durante a elaboração deste trabalho foi aprovada a Lei nº 13.467 de 13/07/2017, que modifica esse dispositivo, tornando a contribuição sindical não mais obrigatória.

⁴⁸VIANA, *op. cit.*, p. 43.

Além disso, a Súmula 342⁴⁹ do Tribunal Superior do Trabalho trouxe mais hipóteses de descontos, como aqueles para serem integrados em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, trazendo o entendimento de que tais descontos não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico; alargando, portanto, com o rol de descontos considerados lícitos que podem ser efetuados pelo empregador, rol antes considerado taxativo.

2.3.3 Isonomia/Igualdade Salarial

Outra proteção trazida pela norma celetista é a Isonomia ou Igualdade Salarial. Esse subprincípio visa evitar tratamento salarial desigual para trabalhadores cujas funções sejam idênticas. Caso isso ocorra, inclusive, podem buscar judicialmente a equiparação salarial. Através dessa garantia também se busca evitar tratamento salarial discriminatório àqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o empregador, notadamente com relação ao sexo, idade, cor ou estado civil⁵⁰.

O artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece os critérios para se verificar a ocorrência ou não da necessidade de igualdade salarial – e a consequente equiparação – quais sejam: mesmo empregador; mesma localidade; identidade de função; tempo de serviço não superior a dois anos; trabalho de igual valor (mesma produtividade e perfeição técnica). O dispositivo também traz alguns excludentes do direito à equiparação: inexistência de quadro de carreira; nem paradigma em readaptação funcional, Necessário mencionar que tais requisitos são cumulativos, ou seja, a ausência de uma das condições já afasta o direito à equiparação.

O Tribunal Superior do Trabalho, através de sua Súmula 06⁵¹, consolidou as interpretações desses critérios trazidos pela CLT. O primeiro deles, por óbvio, a identidade das funções: Para o TST, não basta que sejam parecidas, análogas ou próximas, pois a lei utiliza-se da palavra identidade - portanto, absolutamente iguais. Assim, as funções, (o

⁴⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 342. Descontos Salariais. Art. 462 da CLT. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342>.

⁵⁰Vide: art. 7º, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

⁵¹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 6. Equiparação Salarial. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>.

conjunto de tarefas realizadas pelo empregado) devem ser idênticas, sob pena de inviabilizar o pleito equiparatório (inciso III).

O segundo critério é a mesma localidade. Segundo o TST, por identidade de localidade considera-se o mesmo Município ou Municípios que pertençam à mesma região Metropolitana (Súmula 06, X, do TST). O critério considera lugares que tenham as mesmas características socioeconômicas, ou seja, o mesmo custo de vida, de modo que não justifique tratamento salarial diferenciado entre os trabalhadores pelo mesmo empregador.

Com relação à diferença de tempo de serviço - trazida pela expressão “tempo de serviço não superior a dois anos” vista na norma celetista, o TST esclarece que deve ser contado naquela função em específico e não no emprego (Súmula 06, TST). Todavia, o inciso IV da súmula dispõe: Não é necessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido tenha relação com situação pretérita.

Já o termo “valor do trabalho” tem relação com perfeição e produtividade. A primeira tem um caráter essencialmente qualitativo na aferição e comparação de ambos os trabalhos, já a segunda é uma análise essencialmente quantitativa.

No que se refere à existência de quadro de carreira na empresa, com promoções alternadas por merecimento e antiguidade (art. 461, §§ 2º e 3º, CLT), supõe a ordem jurídica que esse fato cria mecanismo suficiente e adequado de evolução funcional do trabalhador na empresa, afastando, assim, a possibilidade de pedido de equiparação - corretivo de discriminações salariais. Além disso, o quadro de carreira deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se dessa exigência as entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional (Súmula 6, TST).

Com relação ao último critério excludente, o fato de o paradigma estar em situação especial por ter sofrido acidente e estar em programa de readaptação, em face de deficiência física ou mental superveniente (em geral removido para uma função mais simples) impede que seja parâmetro para equiparações salariais, mesmo que receba salário superior.

2.3.4 Inalterabilidade Contratual Lesiva

A Inalterabilidade Contratual Lesiva é mais uma forma de proteção trazida por esse princípio. Destarte se trate de uma forma de proteção ampla, que abrange qualquer alteração contratual, também engloba o que diz respeito à remuneração e salário. A alteração de forma

ou modo de pagamento dos salários é disciplinada pelo princípio geral das modificações das condições do trabalho, visto de forma expressa na norma celetista, que assegura ao obreiro a manutenção das condições benéficas. A regra é a imodificabilidade da forma. Vejamos o art. 486, CLT, *in verbis*:

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

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

Assim, não pode o empregador fazer alterações sem o consentimento do empregado, e, até mesmo em caso de anuência somente são permitidas as que não sejam prejudiciais a este. As alterações toleradas são aquelas que estão dentro do *jus variandi*⁵² do empregador.

2.3.5 Periodicidade Salarial

Há também o princípio da Periodicidade Salarial. Vale dizer que uma das características da natureza do salário é justamente a sua recorrência, periodicidade - não se trata de uma verba que possa ser paga de uma só vez, deve ocorrer de tempos em tempos para que se configure como salário.

Esse princípio tem duas vertentes: A primeira é exatamente a recorrência: deve, obrigatoriamente, ser pago periodicamente. A norma celetista dispõe que o salário deve ser pago em períodos máximos de um mês, salvo comissões, percentagens e gratificações (CLT, art. 459). Justifica-se tal periodicidade pelas obrigações rotineiras que devem ser salgadas pelos empregados. “Há pagamentos em intervalos extensos, como, por exemplo, o 13º salário. Tratando-se de salário base, porém, o prazo máximo é de um mês. Só não é assim no caso do comissionista, cujo contrato pode autorizar o pagamento trimestral. Mas então pelo menos o salário mínimo lhe será entregue a cada mês”⁵³.

A outra vertente é a data estipulada para que o empregador o pague: A CLT, art. 459, § 1º, fixa, como dia de pagamento, até o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento.

⁵²Trata-se de uma qualidade do empregador e decorre de seu poder diretivo. Consiste no poder de direção do empregador, pelo qual este pode alterar unilateralmente, dentro dos limites da lei, as condições de trabalho de seus empregados.

⁵³VIANA, *op. cit.*, p.42.

Se o salário é pago por quinzena ou semana, o pagamento será efetuado no 5º dia seguinte do vencimento, sendo realizado em dias úteis e no local de trabalho ou nas proximidades, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste (CLT, art. 465).

Ademais, ainda nas lições de Márcio Túlio, “caso o 5º dia caia num sábado e não haja trabalho nesse dia, ou se (mesmo havendo) o pagamento for feito em cheque, a empresa deve antecipá-lo, já que na primeira hipótese o sábado tem sido considerado dia útil não trabalhado”⁵⁴, já em outros casos o sábado é considerado dia útil para efeito de pagamento de salário e da contagem dos 5 dias anteriormente mencionados, excluindo-se o domingo e feriado, inclusive o municipal. Se não houver previsão em contrário, o empregador pode mudar a data em que costuma pagar (OJ 159 da SDI 1, TST).

Mas o que acontece quando não se respeita esse prazo?

A CF considera crime a retenção dolosa de salários (art 7º, X). Mas a norma ainda depende de regulamentação. De todo modo, o art. 203 do CP pune com detenção e multa quem frustra, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Assim, se o empregador, usando aqueles artifícios, não pagar os salários, comete crime.

Por outro lado, o DL n. 368/68 proíbe que a empresa em débito com os empregados distribua lucros, *pro-labore* e dividendos; e se ela está em mora contumaz, não obtém incentivos fiscais e outras regalias. A mora também pode configurar justa causa do empregador (despedida indireta), prevista no art. 483, d, da CLT, caso em que o empregado receberá todas as verbas a que teria direito se tivesse sido despedido. [...].

A mora salarial pode ainda caracterizar lesão a interesse coletivo ou individual homogêneo, atraindo ação coletiva por parte do sindicato ou do Ministério Público.⁵⁵

Entretanto, a norma celetista não traz nenhuma sanção a empregador que não cumpre tais prazos. A única previsão a favor do trabalhador é a da necessidade de correção monetária, no entendimento da Súmula 381 do TST⁵⁶, o que é obviamente devido – e não é uma forma de sanção, apenas de não permitir que o dinheiro do trabalhador se desvalorize.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 46.

⁵⁶ Súmula nº 381 do TST. CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT.

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. (in: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 381. Correção Monetária. Salário. (In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-381>).

Ademais, pode-se perceber que os dispositivos supracitados nesse trecho somente punem em caso de retenção dolosa, configurando crime. E os casos de atrasos por problemas financeiros ou má administração? Essas perguntas serão abordadas no capítulo seguinte.

2.3.6 Ônus da Prova do Pagamento de Salário

Dando continuidade à exposição de proteções trazidas pela legislação trabalhista, também cabe mencionar o ônus da prova do pagamento do salário. Esse ônus é do empregador, e tal disposição encontra-se de forma expressa na norma celetista, nos termos do art. 464, da CLT, mediante a apresentação de recibo assinado pelo empregado. Portanto, é exigido recibo do pagamento em dinheiro assinado pelo empregado, devendo conter as verbas trabalhistas discriminadas em seu título e valor, vez que o empregado tem o direito de saber quais os seus valores e quais as parcelas que lhe estão sendo pagas – sendo vedado⁵⁷ o pagamento complessivo⁵⁸ de seu salário. No caso de depósito bancário é necessário o comprovante da transação.

Se o empregado for analfabeto ou estiver impossibilitado de assinar, deverá ser colhida a sua impressão digital ou, não sendo possível, alguém irá assinar por ele, na presença de testemunhas. Neste caso o salário somente poderá ser pago em dinheiro.

Também é exigida a pessoalidade no pagamento, ou seja, o salário deve ser pago ao próprio empregado, sob pena de não ser considerado realizado tal pagamento - salvo se houver prova no sentido de que o salário efetivamente reverteu ao obreiro ou se procurador devidamente habilitado o receber. Entretanto, com relação ao pagamento a procurador, como observa Marcio Tulio Viana⁵⁹, os salários devem ser entregues pessoalmente ao empregado. Mesmo que a lei não traga essa disposição de forma expressa, em regra não tem se admitido pagamento a procurador. Mas também essa rejeição tem exceções, construídas pela doutrina e jurisprudência. Em casos excepcionais, em que o procurador não age em seu próprio interesse, mas no do empregado, admite-se o pagamento – como no caso da esposa do empregado doente, que vai receber por ele. Ademais, se o empregado não quer ou não pode receber o pagamento, o empregador tem a possibilidade de mover uma ação de consignação

⁵⁷Súmula nº 91 do TST: SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou porcentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. (in: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 91. Salário Compressivo. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91>).

⁵⁸Salário complessivo é o pagamento englobado, sem discriminação das verbas pagas, como de salário e horas extras. Pode dar ensejo à fraude.

⁵⁹VIANA, *op. cit.*, p. 42.

em pagamento. Além disso, o pagamento em moeda estrangeira é considerado como não realizado.

Ademais, cabe ressaltar que em processos judiciais a prova testemunhal não é aceita para provar o pagamento do salário, pois pode dar ensejo a fraudes.

2.3.7 Patamar Salarial Mínimo

Visando também efetividade à essa proteção, cabe mencionar outra garantia que decorre do princípio da proteção salarial: o estabelecimento de um salário mínimo. Consiste no patamar genérico de valor salarial estabelecido na ordem jurídica brasileira e é previsto na Constituição Federal, fixado em lei e nacionalmente unificado, para atender às necessidades básico-vitais do trabalhador e às de sua família, e que devem ser consideradas no cálculo, quais sejam: Moradia; Alimentação; Educação; Saúde; Lazer; Vestuário; Higiene; Transporte; Previdência Social. Cabe aqui mencionar que é vedada pela Carta Magna a vinculação do salário mínimo para qualquer fim.

Sendo assim, buscando melhorar e fortalecer a dignidade da pessoa humana, a Carta Magna, nos seus primeiros artigos do Capítulo II, que trata dos Direitos Sociais⁶⁰, enumera assim como o trabalho, outros valores que o cidadão deve ter; e no artigo 7º, IV, inclui, eleva e consagra o salário mínimo como direito social.

De acordo com o Vocabulário Jurídico de Plácido e Silva⁶¹: “Salário Mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer as suas necessidades normal de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Praticamente, pois, o salário mínimo correspondente a matéria de um quantum mínimo, indispensável à manutenção do empregado em um dia, nele se incluindo, não somente o dinheiro necessário à alimentação”⁶², ou ainda, de forma sintética, nada mais é do que “a contraprestação mínima devida ao empregado”⁶³.

⁶⁰Conforme dispõe Alexandre Moraes “Direitos Sociais 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”. (MORAES, 2004, p. 203).

⁶¹PLÁCIDO E SILVA, José Carlos. **Vocabulário Jurídico**. 26. Ed. rev. e atual. por Nagib Slaibi Filho, Gláucia Carvalho, 4. tiragem. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

⁶²Conforme registra o art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho, “salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem

Segundo Amauri Mascaro, o Salário Mínimo “representa, para o Direito do Trabalho, uma ideia básica de intervenção jurídica na defesa de um nível de vida abaixo do qual será impossível ao homem que trabalha, uma existência digna e compatível com as necessidades elementares de sobrevivência humana”⁶⁴.

É inderrogável e garantido a todo e qualquer empregado. Desta forma, não será válido ato de empregado que dele abra mão e será nulo de pleno direito, por se tratar de ato destinado a desvirtuar, impedir ou fraudar⁶⁵ a aplicação da lei (CLT, art. 117). O empregado a quem for pago salário inferior, independentemente de acordo, terá o direito de reclamar na Justiça do Trabalho as diferenças (CLT, art. 118). Sendo assim, sua fixação é em lei e não através de nenhuma outra fonte. A Constituição Federal garante⁶⁶ a manutenção do seu valor mediante reajustes periódicos de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, bem como dispõe a proibição de que o salário mínimo sirva de fator básico para reajustes de preços ou honorários previstos em contratos civis ou comerciais.

Além disso, é também possível o estabelecimento pelo ordenamento jurídico de alguns patamares especiais de valor salarial a serem observados no contexto do mercado de trabalho, também visando a preservação e tutela dessa contraprestação. São os pisos salariais e os salários profissionais, esses últimos nada mais são do que “salários mínimos que às vezes são fixados para uma profissão [...]”⁶⁷, ou seja, são patamares salariais fixados por lei para os trabalhadores integrantes de certas profissões legalmente regulamentadas. São exemplos de salário mínimo profissional o estipulado para médicos (Lei 3.999, de 1961), para engenheiros (Lei 4.950-A, de 1966) e para outros profissionais que tenham diploma legal regulamentador específico.

distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”.

⁶³VIANA, *op. cit.*, p. 20.

⁶⁴NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 830.

⁶⁵Referência ao Art. 9º, CLT, *in verbis*: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

⁶⁶Vide: art. 7º, IV, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

⁶⁷VIANA, *op. cit.*, p. 20.

2.3.8 Estabilidade Salarial

Por fim, a estabilidade salarial (ou estabilidade financeira) dá nome à garantia do trabalhador de não perder o valor salarial relativo à gratificação por exercício de função⁶⁸ a partir de 10 anos contados do início das atividades específicas, exceto se a reversão ao cargo efetivo se operou por justo motivo. É criação jurisprudencial, consolidada na súmula n. 372 do TST⁶⁹.

2.4 Normas de Proteção Contra Credores do Empregador

Buscando maior efetividade à proteção do salário, a ordem jurídica fixa também garantias e proteções em favor do crédito trabalhista quando confrontado a eventuais credores do respectivo empregador.

2.4.1 Proteção Jurídica na Recuperação Judicial

Com a criação do instituto da Recuperação Judicial, através da lei 11.101/05 – Lei de Falências, quis o legislador proteger também o trabalhador, como observado por João Pedro Scalzilli, Rodrigo Tellechea e Luis Felipe Spinelli⁷⁰:

Quis o legislador proteger, também, aqueles que trabalham na empresa assolada pela crise, como já ocorria na vigência da lei anterior. É o princípio da proteção do trabalhador, consubstanciado em vários dispositivos da LFRE, entre eles na própria classificação do crédito trabalhista no quadro dos credores concursais: em primeiro lugar entre os créditos concursais (art. 83, I – além do previsto no art. 151, que prevê o pagamento imediato de determinadas verbas salariais), principalmente em razão da sua natureza eminentemente alimentar e da conhecida hipossuficiência do trabalhador, que não consegue negociar garantias em seu contrato de trabalho, tampouco embutir em sua remuneração uma taxa de risco, tal como o fazem as instituições financeiras e os grandes fornecedores, por exemplo.

E como se não bastasse, ao prever que os créditos trabalhistas cedidos a terceiros possam ser rebaixados da classe que lhes é própria (1º lugar) para a classe

⁶⁸Mauricio Godinho Delgado (2005, p. 738) conceitua gratificações como “parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador (gratificações convencionais) ou por norma jurídica (gratificações normativas)”.

⁶⁹SUMULA 372 DO TST. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES.

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003). (in: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 372. Gratificação de Função. Redução ou Supressão. Limites. (In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342>).

⁷⁰SCALZILLI, João Pedro; TELLECHEA, Rodrigo; SPINELLI, Luis Felipe. **Objetivos e Princípios da Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. In: Síntese, 17 de Setembro de 2012. Disponível em: <http://www.sintese.com/doutrina_integra.asp?id=1229>.

quiografária (6º lugar), estabelece um importante desincentivo à criação dos perversos mercados de crédito trabalhista (art. 83, § 4º), na medida em que, ao desestimular a compra oportunista desses, protege os próprios trabalhadores que não se verão tentados a alienar o seu crédito com abusivo deságio para aqueles interessados em lucrar com o simples decurso do tempo.

Também protetiva é a regra que considera extraconcursal o crédito dos trabalhadores pelo serviço prestado depois da decretação da falência da empresa (art. 84, I).

Nesse diapasão, no âmbito da recuperação judicial, o qual o próprio dispositivo inaugural do regime já contém uma norma de natureza programática no sentido da necessária tutela do trabalhador⁷¹, o art. 54 prevê um prazo máximo de um ano dentro do plano de recuperação para que o devedor (empresário individual ou sociedade empresária) efetue o pagamento dos créditos trabalhistas já vencidos (caput) e um prazo de 30 dias para o pagamento dos créditos de natureza estritamente salarial, vencidos até três meses antes do pedido de recuperação, no limite de até cinco salários-mínimos por trabalhador (parágrafo único). Portanto, a natureza alimentar dos créditos trabalhistas faz deles créditos super privilegiados, no sentido de que o seu pagamento deve ser quase imediato.

Além disso, como esclarece Gladston Mamede⁷², trata-se de um benefício *ex personae*:

Trata-se de um benefício *ex personae*, ou seja, de preferência não ao crédito trabalhista em si, mas à pessoa do trabalhador, certo de que o § 4o do artigo 83 da Lei 11.101/05 prevê que os créditos trabalhistas cedidos a terceiros serão considerados quirografários, ou seja, que perderão a sua preferência. Garante-se, assim, a manutenção da idéia de proteção ao trabalhador, à sua pessoa, e não ao seu crédito, sem que, no entanto, seja ele expropriado do mesmo: pode até cedê-lo mas o cessionário não estará, por certo, pretendendo crédito alimentar e, portanto, não fará jus à preferência.

Cabe ressaltar, ainda, que mesmo os créditos trabalhistas que não são líquidos não terão suas ações suspensas com o deferimento do pedido de recuperação, como acontece com todas as outras ações em curso em face daquele que pleiteou a recuperação, haja vista art. 6º da Lei nº 11.101/2005. As ações trabalhistas prosseguirão na Justiça do Trabalho naquele Juízo, até a apuração do valor da condenação e inscrição no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença, com base no §2º do artigo supracitado. Sendo assim, trata-se de outra forma de proteção aos salários. Vale dizer que essa regra se estende também quando se trata de falência do empregador.

⁷¹Art. 47, Lei 11.101/05: “A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores [...]” (grifou-se).

⁷²MAMEDE, Gladston. **Falência e recuperação de empresas**. V.04. São Paulo: Atlas, 2006, p. 567.

2.4.2 Proteção Jurídica na Recuperação Extrajudicial

Por outro lado, a referida lei, com a intenção de tutelar os seus interesses, exclui os créditos trabalhistas do regime da recuperação extrajudicial (art. 161, § 1º), haja vista os prejuízos que gerariam à classe, seja em razão da dificuldade de coordenação de tais credores ou da possível disponibilização desses créditos num acordo por parte dos trabalhadores, justamente por se encontrarem em posição vulnerável - além das extremas dificuldades e danos que pode gerar o inadimplemento do crédito destinado ao sustento do empregado e de sua família e de outras peculiaridades envolvendo esse tipo de crédito.

Assim, a recuperação extrajudicial atinge créditos referentes ao patrimônio do empregador (os chamados créditos quirografários), a qual amplia o prazo de pagamento de dessas parcelas e reduzindo-lhes o custo financeiro.. Todavia, não produz efeitos no Direito do Trabalho, não atingindo os créditos trabalhistas.

2.4.3 Proteção Jurídica na Falência do Empregador

A situação fático-jurídica falimentar enseja um concurso global de credores perante o patrimônio do devedor. Ao se estabelecer a hierarquia de créditos perante a massa falida, a ordem jurídica buscou assegurar garantias aos créditos trabalhistas. Sendo assim, a legislação fixou uma hierarquia clara entre os créditos componentes do quadro geral de credores que disputam o patrimônio da massa falida, garantindo privilégio aos créditos decorrentes da relação de emprego (arts. 83 e 84, Lei 11.101/05, art. 449, § 1º da CLT e art. 186 do CTN), em virtude da natureza alimentar destas.

Primeiramente, aqueles trabalhadores que continuaram prestando serviços à massa falida após a decretação de quebra da empresa têm créditos considerados extraconcursais, ou seja, serão pagos com precedência de qualquer outro (art. 84, I, da Lei 11.101/05).

Em seguida, já entre os créditos concursais, os créditos trabalhistas (advindos das relações de emprego) estão classificados em primeiro lugar. São eles: os créditos acidentários devidos diretamente pelo empregador ao empregado (originados da responsabilidade civil do empregador de reparar o dano causado ao empregado, quando tiver incorrido em dolo ou culpa na causa acidentária) e os demais créditos empregatícios - entendidos como todos os salários e indenizações que decorrem do contrato de trabalho - vêm em primeiro lugar, limitado a 150 salários mínimos por empregado (art. 83, I, Lei 11.101/05). Vale mencionar

que o que excede essa quantia torna-se crédito quirografário, haja vista art. 83, VI, c, da Lei 11.101/05.

2.5 Normas de Proteção Contra Credores do Empregado

O objetivo pretendido pelo ordenamento jurídico é assegurar que o empregado receba livre e prontamente suas parcelas contratuais trabalhistas, sendo vedada sua vinculação ao pagamento de dívidas.

Não admite o Direito do Trabalho que os compromissos de caráter material do empregado ingressem na relação de emprego.

2.5.1 Impenhorabilidade do Salário

A primeira das garantias citadas concerne à impenhorabilidade do salário (art. 833, IV, CPC). À luz dessa garantia, as verbas salariais não podem sofrer constrição extrajudicial ou judicial - não podendo cumprir o papel de garantia a qualquer crédito contra o empregado, nem receber restrições à sua apropriação direta pelo próprio trabalhador.

Essa regra é absoluta, não podendo ser flexibilizada nem mitigada sob nenhuma hipótese. No entanto comporta uma exceção (trazida de forma expressa pela legislação): a pensão alimentícia devida pelo trabalhador à sua ex esposa e filhos ou dependentes. (art. 833, §2º, CPC). Essa exceção decorre do fato de que, muito embora este crédito seja também de caráter alimentar, é ainda mais emergencial.

2.5.2 Restrições à Compensação de Crédito

A segunda medida adotada pelo ordenamento visando proteger os créditos trabalhistas em face dos credores do próprio empregado concerne às restrições à compensação no âmbito da relação de emprego.

Há duas dimensões de restrições estabelecidas pelo Direito. Uma de caráter absoluto, outra de caráter relativo. A restrição de caráter absoluto diz respeito à inviabilidade de compensação de créditos trabalhistas do empregado com suas dívidas não trabalhistas. Assim, note-se que a ordem jurídica veda a compensação de dívidas não trabalhistas do empregado com os créditos laborais deste⁷³. Não se compensam créditos laborais com quaisquer outros

⁷³Súmula nº 18 do TST. COMPENSAÇÃO. A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista. (in: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 18. Compensação. (In:

de distinta natureza (civil, comercial, tributário, etc). Vale lembrar que, sendo o salário bem não-penhorável, não poderia, de fato, ser objeto de compensação.

Cabe ressaltar que a inviabilidade desse tipo de compensação ocorre mesmo perante dívidas não trabalhistas assumidas pelo empregado com relação a seu próprio empregador, como, por exemplo, empréstimos.

A segunda dimensão das restrições colocadas pela ordem jurídica à compensação no âmbito trabalhista tem caráter relativo, como anteriormente mencionado. Entende-se que é relativa pois se trata de uma limitação quantitativa. A legislação permite a compensação tocante a créditos e débitos advindos da relação jurídica trabalhista entre o mesmo empregado e empregador, ou seja, créditos estritamente trabalhistas. Não obstante, impõe uma limitação quantitativa a essa compensação: estabelece o art. 477, §5º, CLT que esse tipo de compensação – previsto para o acerto rescisório - não pode ultrapassar o teto máximo de um mês da remuneração do empregado.

2.5.3 Vedação à Cessão do Crédito Salarial

A terceira medida adotada pelo ordenamento com o objetivo de proteger os créditos trabalhistas em face dos credores do próprio empregado diz respeito à inviabilidade da adoção de mecanismos de cessão de crédito, pelo próprio empregado, em face de seu crédito laboral. Em suma, é vedado o pagamento salarial ao credor do empregado.

Nesse diapasão, o único pagamento hábil a desonerar o devedor trabalhista (leia-se: o empregador) é aquele feito diretamente ao próprio empregado, já que a ordem jurídica proíbe a cessão de crédito trabalhista, vide art. 464, CLT.

CAPÍTULO 3: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL NA PRÁTICA: A (NÃO) EFETIVIDADE NA APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SALARIAL

O capítulo anterior trouxe uma abordagem teórica acerca do princípio da proteção salarial, suas funções, bem como todas as medidas trazidas pelo ordenamento jurídico brasileiro que decorrem desse princípio, sempre buscando a proteção à essa contraprestação tão essencial. Entretanto, após uma análise de diversos casos concretos, o que se pode observar é que o ordenamento, especialmente a legislação celetista, deixou lacunas que impossibilitam dar efetividade à aplicação dessa proteção.

3.1 Previsão de Pagamento dos Salários Após 35 dias de Início do Trabalho

Inicialmente, o primeiro ponto a ser analisado é a previsão existente na própria norma celetista, que prevê o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente, haja vista art. 459, §1º da CLT. A própria norma estipula um prazo que não protege de forma efetiva o obreiro, já que permite o pagamento – sob a ótica concreta desta previsão – após 35 dias de efetivo trabalho, ou seja, em última análise, permite que o empregado trabalhe fiado por um período.

Se um dos elementos do contrato de trabalho é a contraprestatividade, ou seja, o contrato é sinalagmático, não parece razoável que uma das partes fique sem receber sua contraprestação por tanto tempo – especialmente sendo essa a parte mais vulnerável. Menos razoável ainda é a própria norma que se propõe a ser protetiva trazer essa previsão.

3.2 A Falha na Proteção Constitucional e Ausência de Respaldo em Outras Legislações

Muito embora a Constituição Federal considere crime a retenção dolosa de salários (art. 7º, X, CRFB), como já fora citado anteriormente, essa norma ainda depende de regulamentação. Mais do que isso, mesmo regulamentada, só protege os salários de retenções dolosas. Trata-se da conduta mais reprovável do empregador pois ele, nos casos de retenção dolosa, sabendo devidas as verbas trabalhistas e tendo como pagar, não o faz por dolo, seja para auferir mais lucro, seja por motivos escusos ou até mesmo para assediar o trabalhador para que este faça o pedido de demissão e assim desonere o empregador de encargos.

O art. 203 do Código Penal pune com detenção e multa quem frustra, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Novamente, se refere à ato doloso do empregador.

Em suma, ambos os dispositivos supracitados só se referem a retenções dolosas - sejam elas diretas ou por meio de artifícios (e, ainda sim, esses institutos são raramente utilizados). Os atrasos em virtude de problemas financeiros ou má administração, que são os mais recorrentes, não foram contemplados por essa proteção constitucional – nem pela proteção de nenhuma outra legislação - o que mostra que na prática o princípio da proteção não é dotado de plena efetividade, o que acaba legitimando o poder do empregador, que por não sofrer com nenhuma medida coercitiva, acaba por diversas vezes desrespeitando as garantias e exigências trazidas por esses dispositivos.

Além disso, nem a Carta Magna, como nenhuma outra legislação - como o Código de Processo Civil - traz a previsão de meios coercitivos, sanções, nem mecanismos de cobrança que possibilitem maior eficácia a essa proteção.

3.3 A Inexistência de Sanção nos Casos de Atrasos Salariais

Como mencionado nos tópicos 2.3.2 e 2.3.5, duas das garantias trazidas pelo princípio da proteção são a intangibilidade e a periodicidade salariais. A primeira garantia veda que o empregador não pague de forma integral ou que realize descontos nos salários de seus empregados - exceto algumas hipóteses, tratando-se de um rol taxativo trazido pela legislação celetista, como já explicitado no capítulo pertinente.

Já a segunda garantia supracitada, da periodicidade salarial, tem duas vertentes: A primeira é a recorrência, a periodicidade do salário: ele deve, obrigatoriamente, ser pago periodicamente. A norma celetista dispõe que o salário deve ser pago em períodos máximos de um mês, salvo comissões, percentagens e gratificações (CLT, art. 459). A outra vertente é a data estipulada para que o empregador o pague: A CLT, art. 459, § 1º, fixa, como dia de pagamento, até o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento. Caso o salário seja pago por quinzena ou semana, o pagamento será efetuado no 5º dia seguinte do vencimento, sendo realizado em dias úteis e no local de trabalho ou nas proximidades, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste (CLT, art. 465).

Entretanto, não há nenhum dispositivo que traga sanções ao empregador que não respeite as disposições impostas por essas garantias. Caso o empregador não pague o salário

até a data-limite estabelecida pela norma celetista, efetuando o pagamento com atraso; caso efetue o pagamento, mas o faça de forma parcial; ou até mesmo caso não pague, nenhum tipo de sanção é imediatamente aplicável – nem sequer uma multa - pois não há previsão. Nesse ponto, cabe o questionamento: esse dispositivo é, de fato, obrigatório? Como um artigo que traz exigência de prazos não traz sanções a quem os descumpre? Sem sanções, a exigência não dota de coercitividade. Portanto, mesmo que o legislador, ao produzir esta norma, tenha buscado uma forma de proteger o empregado, deixou essa lacuna, o que torna essa exigência inócua⁷⁴.

È importante salientar que no ordenamento brasileiro há diversas previsões de multa para os todo o tipo de inadimplemento - vale mencionar, por exemplo, o Código de Defesa do Consumidor⁷⁵, que traz inclusive a previsão de limitação das multas pelo atraso. No caso do trabalhador, nem multa há. Somente as verbas salariais não foram abrangidas por proteções nesse sentido. Desta maneira, há o incentivo da legislação para que o trabalhador efetue o pagamento das outras contas, como luz, água, aluguel, tributos e contratos com fornecedores. E sem previsão de sanções, há, em última análise, o incentivo dessa mesma legislação para os atrasos de salários.

Como já mencionado anteriormente, um dos elementos do contrato de trabalho é a alteridade, sendo configurada na prestação de serviços pelo obreiro em favor do empregador e sob sua exclusiva conta e risco; ou seja, não podem os prejuízos do empreendimento ser divididos com os empregados (salvo a indenização dos prejuízos causados por estes, desde que tenham dolo ou haja previsão em contrato (art. 462, § 1º da CLT), como já esclarecido anteriormente). Dessa forma, havendo ou não lucro, estando ou não em crise, a empresa é obrigada a arcar com as verbas trabalhistas de seus empregados - que possuem natureza alimentar - e devem ser adimplidas independentemente da saúde econômico-financeira do empregador, justamente por esse elemento estar presente nesse tipo de relação jurídica. Mesmo que o empregador esteja passando por crises financeiras, não é permitido o descumprimento das obrigações contratuais, principalmente a contraprestação salarial.

Todavia, há inúmeros casos em que os empregados são preteridos no pagamento da contraprestação de seu trabalho - já executado e de impossível restituição - em virtude de problemas financeiros do empregador ou má administração. Em síntese, essa é a maior causa

⁷⁴Que não produz o efeito pretendido.

⁷⁵No fornecimento de produtos ou serviços que envolvam a outorga de crédito ou concessão de financiamento, as multas de mora decorrentes do inadimplemento de obrigações não poderão ser superiores a dois por cento do valor da prestação, sob pena de serem consideradas abusivas (art. 52, §1º, CDC).

de atrasos salariais, no entanto é a menos protegida, diante da ausência na previsão de sanções – o que parece ainda mais irrazoável quando comparado ao Direito Civil, especialmente porque esse ramo tutela relações jurídicas entre partes iguais.

3.4 A Rescisão Indireta e a Ausência de Celeridade

Quando o próprio empregador pratica uma falta grave que torne insuportável a continuação do contrato de trabalho, o empregado pode tomar a iniciativa de romper o vínculo, sem prejuízo no recebimento das verbas rescisórias. É a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483 da CLT).

Quando a rescisão indireta é reconhecida pela Justiça, o empregador tem de pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, como se o funcionário tivesse sido demitido sem justa causa. Isso inclui o saldo de salário (correspondente aos dias trabalhados), o aviso-prévio (trabalhado ou indenizado e proporcional ao tempo de serviço, de acordo com a tabela abaixo), férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário, liberação dos valores depositados no FGTS, acrescidos de multa de 40% e entrega das guias para solicitação do seguro-desemprego.

De acordo o Tribunal Superior do Trabalho, apesar de a iniciativa formal para a rescisão ser também do empregado, a motivação é diferente da demissão, que ocorre quando o trabalhador deixa a empresa por interesses pessoais e, por esse motivo, perde o direito à indenização e liberação de FGTS.

Nesse diapasão, devido à natureza alimentar do salário, indispensável para o atendimento das necessidades básicas do trabalhador e de sua família, quando o empregador deixa de pagá-lo ou efetua o pagamento com atraso, de forma repetida, o entendimento é de que a falta é considerada grave o suficiente para justificar a rescisão indireta, se enquadrando na alínea ‘d’ desse artigo: “não cumprir o empregador as obrigações do contrato”.

Nas palavras do juiz do trabalho substituto Fabrício Lima Silva, em atuação na 1ª Vara do Trabalho de Varginha, que recentemente proferiu algumas decisões em favor da rescisão indireta “O salário é a principal contraprestação devida pelo empregador ao empregado, é a força motriz, do ponto de vista do trabalhador, para permanecer no emprego, já que é dele que tira seu sustento. Não pagá-lo é ato de extrema gravidade”.

Entretanto, até mesmo essa previsão, que seria também uma forma de proteção, na prática, dota de pouca efetividade. Para fundamentar a rescisão indireta, é necessária mora

contumaz. O entendimento predominante continua sendo o de que é necessária falta de pagamento dos salários por três meses ou mais como fundamento, muito embora o TST já tenha firmado entendimento diferente⁷⁶: de que são necessários apenas dois meses. De qualquer maneira, o atraso eventual no pagamento dos salários, sem demonstração de reiteração desse fato, não autorizaria a rescisão indireta, se desacompanhado de prova de prejuízos ao empregado em razão da mora – o que também não protege efetivamente o obreiro, pois ao se imaginar o que o atraso de um mês já pode causar na vida de um trabalhador, imagine ter que esperar decorrer todo esse prazo, com uma série de danos e obrigações não adimplidas, para que possa buscar essa possibilidade.

Além disso, a rescisão indireta, diferentemente da dispensa feita pelo empregador, não pode ser efetuada diretamente pelo empregado ao empregador. Trata-se de ação judicial. Como já mencionado, essa forma de rescisão contratual ocorre por iniciativa do empregado quando o empregador desrespeita e comete falta grave contra o empregado, por não cumprir a lei ou as condições contratuais acordadas; no entanto o trabalhador precisa buscar a Justiça do Trabalho para demandar: ajuizar sua reclamação trabalhista com o pedido de rescisão indireta, e esperar o julgamento de sua causa, para que enfim – isso caso o seu pedido seja julgado procedente – possa rescindir o contrato.

Além disso, a demora no julgamento da ação pode possibilitar que o empregado seja compelido a se desligar da empresa. Ou seja, a rescisão indireta, por tratar-se de ação judicial, muitas vezes burocrática e nada célere, embora seja uma garantia ao trabalhador, não é efetiva no que se propõe e pouco protege o trabalhador.

3.5 Ausência de Instrumento Eficaz de Cobrança

Além dos casos supracitados, também não existe na legislação vigente um instrumento ou mecanismo que possibilite de maneira eficaz a cobrança dessas verbas em atraso. Não há nenhum dispositivo que torne esse pagamento coercitivo, o que também não possibilita que o

⁷⁶ACÓRDÃO. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. MORA SALARIAL. CONFIGURAÇÃO. Não é necessário que o atraso no pagamento dos salários se dê por período igual ou superior a três meses, para que se configure a mora salarial justificadora da rescisão indireta do contrato de trabalho (DL 368/1968, art. 2º, § 1º). O atraso no pagamento de salários por dois meses já autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador, fundado no art. 483, alínea d da CLT. (In: BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR 130009420075060401. 5ª Turma. Relator: João Batista Brito Pereira. Brasília, DF. 11 mai. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2013000-94.2007.5.06.0401&base=acordao&numProcInt=431666&anoProcInt=2008&dataPublicacao=20/05/2011%2007:00:00&query=>>>).

empregador seja executado em eventual deferimento de tutela provisória, bem como nenhum outro meio, pois o ajuizamento de ação por parte do trabalhador - que poderia obrigar a empresa a pagar os salários - na maior parte dos casos pode causar a dispensa do trabalhador, pois não há garantia de emprego ou estabilidade no Brasil.

3.6 Alargamento das Hipóteses de Exceção para Desconto dos Trabalhadores

No capítulo anterior, foi abordada a garantia da intangibilidade salarial, observado no artigo 462 da CLT⁷⁷. Essa garantia veda que o empregador não pague de forma integral ou que realize descontos nos salários de seus empregados - exceto algumas hipóteses, tratando-se de um rol taxativo trazido pela legislação celetista.

No entanto, outras formas de descontos dos salários vêm sendo aceitas pela jurisprudência, como mencionado no capítulo anterior. A Súmula 342⁷⁸ do Tribunal Superior do Trabalho traz o entendimento que descontos para serem integrados em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT (salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico); aumentando, portanto, o rol de descontos lícitos que o empregador pode efetuar – alargamento feito pela própria Corte, que, em tese, deveria buscar a restrição às exceções e interpretações desfavoráveis ao empregado.

Além disso, com a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017⁷⁹ - a chamada reforma trabalhista - houve alteração no art. 458 da CLT, com a inclusão do §5º, de seguinte redação:

⁷⁷BRASIL. Lei 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>.

⁷⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 342. Descontos Salariais. Art. 462 da CLT. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342>.

⁷⁹BRASIL. Lei 13.467, 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>.

Art. 458[...]

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

3.7 A Exceção à regra de Impenhorabilidade

Além disso, como também já mencionado no capítulo anterior, a garantia de impenhorabilidade de salários sempre foi absoluta, não se admitindo penhora parcial de rendimentos provenientes de trabalho, com exceção de dívida alimentar.

No entanto, com o Novo Código de Processo Civil⁸⁰ houve uma mitigação desse princípio, passando a ser admitida a penhora de salário de um executado.

Essa possibilidade encontra previsão no artigo 833, da legislação supracitada, em seu parágrafo 2º, conforme abaixo transcrito:

Art. 833 – São impenhoráveis:

[...]

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

Nesse diapasão, mesmo tratando-se de salário ou de reserva pessoal, o valor é passível de constrição para pagamento de prestação alimentícia (regra já prevista no Código de Processo Civil anterior) e, com relação aos valores superiores a cinquenta salários mínimos mensais, para pagamento de quaisquer débitos (mesmo que diversos do débito alimentar).

A possibilidade de penhora do salário, tendo em vista ser uma verba de natureza alimentar, utilizada para sobrevivência do trabalhador, além de ser irrazoável, atenta contra dignidade da pessoa humana - pois um ser humano não pode estar sujeito a ficar sem sua subsistência em razão de dívida.

⁸⁰BRASIL. Lei 13.105, 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>.

3.8 Como a Justiça do Trabalho Enfrenta a Questão

Como mencionado anteriormente, embora a legislação celetista tenha buscado trazer um rol de garantias objetivando proteger o salário, das mais diversas formas possíveis, deixou algumas lacunas que, no caso concreto, são extremamente prejudiciais ao trabalhador, pois possibilitam atrasos ou não pagamento da referida verba, tendo em vista que embora exista essa exigência, não há qualquer sanção quando ocorre o descumprimento dela.

Dessa forma, parte da Justiça do Trabalho vem tentando amenizar essas lacunas, através de algumas decisões que cominem multas ou outras sanções com base em outras leis, como o Código Civil, através da previsão de utilização de outras legislações de forma subsidiária e supletiva ao Direito do Trabalho⁸¹.

3.8.1 O Dever de Indenizar

Nesse diapasão, é possível encontrar algumas decisões na Justiça do Trabalho referentes ao atraso dos salários relacionadas ao dever de indenizar decorrente de dano moral⁸² - este, ocasionado pelo referido atraso. Foi possível notar que os Magistrados buscam identificar o reconhecimento à ofensa a danos extrapatrimoniais e o dever de indenizar, sobretudo, quando se analisa os prejuízos experimentados por quem não recebe salários no prazo avençado.

Certo é que há a expectativa da contraprestação pecuniária pelo esforço e dedicação despendidos pelo empregado. Por possuir finalidade alimentar, seu não pagamento causa graves consequências na vida do trabalhador e da própria sociedade em que está inserido: O trabalhador vive fundamentalmente do seu trabalho (dele extrai seu sustento e sua subsistência). Como descreve o mestre Amauri Mascaro Nascimento:

[...] ter um salário para prover as necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário vital é um direito fundamental porque corresponde a uma renda mínima. Tendência essa necessária para que numa sociedade justa as pessoas desfavorecidas tenham um mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para sua manutenção e de sua família.⁸³

⁸¹ Art 15, CPC e Art 769, CLT.

⁸² Dano Moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos de personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável. (in: VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 47).

⁸³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p.812

Assim, se o mesmo não recebe o que lhe é devido, há uma desestabilização nos diversos âmbitos de sua vida e em suas relações sociais.

Nesse diapasão, o atraso ou retenção dos salários é extremamente prejudicial ao obreiro, que, desprovido de sua única fonte de renda, não consegue honrar seus compromissos com terceiros nem obter os meios necessários à sua subsistência.

Portanto, o atraso do salário indiscutivelmente implica prejuízo grave ao empregado, na medida em que as multas e os juros moratórios das obrigações não adimplidas pelo trabalhador consumirão boa parte de seu salário - senão todo - sem que ele tenha dado causa à essa mora. Além disso, o trabalhador pode sofrer com medidas ainda mais danosas, como a inclusão de seu nome em cadastros de inadimplentes⁸⁴, o que além de gerar constrangimento, leva à privação de seu crédito: pode acabar por impossibilitar que ele consiga efetuar compras à prazo ou conseguir um financiamento, não conseguindo ter acesso a bens de consumo, por diversas vezes básicos, ficando à margem do processo social.

Em consonância com esse entendimento e servindo de base para as decisões judiciais que cominam valores de danos morais para atenuar os prejuízos sofridos pelo trabalhador, tem-se a colocação de Wilson Melo da Silva, que mostra o papel essencial do juiz:

É preponderante, na reparação dos danos morais, o papel do juiz. A ele, a seu prudente arbítrio, compete medir as circunstâncias, ponderar os elementos probatórios, inclinar-se sobre as almas e perscrutar as consciências em busca da verdade, separando sempre o joio do trigo, o lícito do ilícito, o moral do imoral, as aspirações justas das miragens do lucro [...]⁸⁵.

Faz-se necessário, também, traçar a diferença entre o mero atraso, a mora reiterada e contumaz e a retenção dolosa de salários, pois, o ‘mero’⁸⁶ atraso, sendo entendido como o atraso de um mês de salário, de forma esporádica (ainda que ocorra esse atraso eventualmente, mas não de maneira consecutiva) não é protegido de nenhuma forma. Através dele não é possível pleitear danos morais, segundo entendimento consolidado na jurisprudência⁸⁷ e já firmado pelo TST; e nem mesmo a rescisão indireta do contrato de

⁸⁴Cadastros como SPC (Serviço de Proteção ao Crédito), Serasa Experian, entre outros.

⁸⁵SILVA, Wilson Melo da. **O Dano Moral e sua Reparação**, Forense, 1.969, p. 485.

⁸⁶O termo ‘mero’, aqui, encontra-se com aspas, pois, embora seja esse o termo utilizado pelos Magistrados para minimizar os atrasos - quando eles não ocorrem de forma reiterada - trata-se de um eufemismo com o qual não concordo. Um mês de atraso já é o suficiente para causar sérios problemas na vida dos trabalhadores.

⁸⁷O entendimento mantido nos tribunais trabalhistas é de que a mora salarial, por si só, não dá ensejo à indenização por danos morais, mesmo reconhecendo-se que o salário seja fundamental para a subsistência e quitação das obrigações contraídas pelo trabalhador. Para ser devida a indenização, o entendimento majoritário é de que é necessário prova que o empregado tenha ficado exposto a situação humilhante em razão da inadimplência, sendo imprescindível a demonstração acerca de tal humilhação, pois esta não é presumível.

trabalho, como mencionado anteriormente, o que parece ser deveras insuficiente para coibir a inadimplência salarial.

Já a mora contumaz é o atraso reiterado dos salários - não devendo ser confundida com a retenção dolosa, que é quando o empregador tem como pagar e não o faz dolosamente (as sanções cabíveis, nesse caso, já foram anteriormente mencionadas). No caso de mora contumaz, alguns Tribunais têm reconhecido a caracterização de dano moral e, portanto, ato passível de indenização.

Nesse sentido, hoje é possível encontrar algumas decisões que entendem que o atraso reiterado no pagamento, por si só, enseja o pagamento de danos morais, pois, com a referida atitude, o empregador gera lesão extrapatrimonial ao empregado, ao submetê-lo a situação que o impossibilita de saldar seus compromissos mais mezinhos com alimentação, moradia, saúde, educação dentre outros. Eis a jurisprudência:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO SALARIAL. O atraso reiterado no pagamento de salários caracteriza ato de gravidade suficiente a ensejar o direito à reparação por dano moral. Sentença reformada. Como já registrado, no caso em análise restou incontroverso o atraso no pagamento dos salários, ainda que decorrente de problemas de repasse orçamentário na Prefeitura. Assim, resta comprovada a ocorrência do ato ilícito a produzir efeitos na esfera jurídico-patrimonial do reclamante. Quanto ao dano, entendo ser este presumido (*in re ipsa*), uma vez que o atraso na quitação salarial viola direitos da personalidade do trabalhador. Não há dúvida que sem salário, cuja natureza é alimentar, o obreiro não terá condições de se alimentar, de pagar o aluguel, comprar itens de higiene, ou mesmo cuidar da saúde e educação sua e de seus dependentes. Neste sentido, decisões do C. TST: RR - 857-16.2008.5.10.0017. Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 7ª Turma. Data de Publicação: DEJT 14/02/2014; e RR - 1314-50.2011.5.04.0004. Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma. Data de Publicação: DEJT 14/02/2014.⁸⁸

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. I. Esta Corte Superior firmou jurisprudência no sentido de que o atraso reiterado no pagamento de salários, por si só, dá ensejo ao pagamento de indenização por danos morais. Precedentes. II. Recurso de revista de que não se conhece.⁸⁹

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. 1. A mora salarial reiterada acarreta, por si só, lesão aos direitos da

⁸⁸BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 00003908420125040204/RS. Relatora: Des. Laís Helena Jaeger Nicotti. Porto Alegre, RS. 26 fev. 2014. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portal/sec/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000390-84.2012.5.04.0204&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>.

⁸⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 163720135040203. 4ª Turma. Relatora Des. Convocada Cilene Ferreira Amaro dos Santos. Brasília, DF, 11 nov. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202016-37.2013.5.04.0203&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAO cAAR&dataPublicacao=13/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>.

personalidade, porque o empregado não consegue honrar compromissos assumidos e tampouco prover o sustento próprio e de sua família. A lesão à dignidade do empregado nesse caso é presumida. Precedentes da SbDI-1 do TST. 2. Embargos da Reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.⁹⁰

Portanto a mora salarial, quando os atrasos são reiterados, constitui uma infração de intensidade apta a, por si só, configurar o dano moral, em face da ofensividade da conduta do empregador - afinal é pacífico que o salário tem natureza alimentar. Trata-se de inferência lógica que se pode extrair da ofensa à dignidade do trabalhador pela impossibilidade de prover sua subsistência.

Entretanto, mesmo com o reconhecimento do possível dever de reparar as lesões aos direitos extrapatrimoniais geradas pelo atraso dos salários, trata-se de uma árdua tarefa a demonstração de vilipêndio que corrobore com a configuração de dano apto a gerar reparação pecuniária; e é esse o desafio que os operadores da Justiça trabalhista enfrentam na busca pela minimização das consequências dessas falhas/lacunas da legislação celetista. É indiscutível que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, como já dizia Kant⁹¹; porém, quando ocorre um vilipêndio a esta especial natureza do ser humano, por ato ilícito ou abusivo por outrem, a devida reparação se faz fundamental.

Ocorre que a maior dificuldade na aferição do dano moral, até mesmo no âmbito cível, decorre do princípio básico de responsabilidade civil de que todo dano deve ser reparado. Sustentada essencialmente por um critério de aferição, a reparação por dano moral se torna muito mais difícil e distante da dor experimentada, até porque a dor não tem preço exato, sendo extremamente difícil medi-la e enquadrá-la em critérios subjetivos. Como bem sintetiza Gilson Araújo, “certo é que a reparação dos danos morais vem se tornando um problema cada vez mais árduo para doutrina e operadores do Direito, não somente em relação a sua admissibilidade, mas também no *quantum* indenizatório: na medida a ser tomada para verificar o montante indenizatório no caso concreto”⁹².

⁹⁰BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista com Agravo nº 155400-04.2011.5.17.0008, da Subseção Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: João Oreste Dalazen. Brasília, DF, 3 mar. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ARR%20-%20155400-04.2011.5.17.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAA>

FAAANsrAAH&dataPublicacao=11/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=>.

⁹¹ Immanuel Kant (1724-1804). Filósofo alemão, fundador da Filosofia Crítica.

⁹²ARAÚJO, Gilson. **O Dano Moral pelo Atraso dos Salários**. Rio Grande do Sul, dez, 2013. Jusbrasil. Disponível em: <<https://gilsonjus.jusbrasil.com.br/artigos/112193961/o-dano-moral-pelo-atraso-dos-salarios>>.

Nesse diapasão, ainda muitos Magistrados na Justiça do Trabalho entendem que não há dever de indenizar quando se trata de mero atraso salarial, por não entenderem que atraso de salários, em regra, não gera dano *in re ipsa*⁹³, sendo necessária a prova da existência de abalo moral passível de indenização. Portanto, é necessário que o trabalhador comprove o dano ou prejuízo advindo do atraso; bem como comprovação de ato de hostilidade, ofensa à honra ou à dignidade do reclamante, decorrente de tal fato, passível de caracterizar dano moral.

Assim, ainda se observa grande resistência na própria Justiça do Trabalho para utilizar-se desse instituto. São diversos os motivos: por não haver previsão expressa de sanção ao empregador, por ser instituto do Direito Civil, e, especialmente, pelo motivo supracitado: entendem que não há dano, e, portanto, ausência de nexos causal entre o fato e o dever de reparar, por assumirem que as moras verificadas nos casos concretos, por si só, não têm o condão de ofender o patrimônio moral dos empregados. O que se observa, portanto, nas palavras dos Juízes do Trabalho da 15ª Região, Jorge Luiz Souto Maior e Manoel Carlos Toledo Filho⁹⁴ “é um problema de mentalidade, de conservadorismo, de timidez, de receio da utilização pelo julgador de preceitos que já existem [...]”. Ou, como perfeitamente pontua Gilson Araújo⁹⁵,

Interessante observar que quando o trabalhador tem seu nome inscrito em cadastros de inadimplentes, a jurisprudência costuma deferir indenizações, reconhecendo que isto perpassa a fronteira do mero aborrecimento. Parece-nos paradoxal ser indenizável a perda da capacidade de adquirir a crédito, mas não o poder de comprar à vista que o obreiro teria se o salário houvesse sido pago no prazo avençado.

Alegam que não se divisa no mero atraso no pagamento de salários abalo aos valores inerentes à personalidade da pessoa humana, se dele não decorreu nenhuma situação de constrangimento pessoal - pois o que geraria o dano não é a mora salarial em si, mas as consequências eventualmente advindas desse atraso.

Seguem algumas decisões nesse sentido:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A indenização por dano moral não é um efeito necessário de todo e qualquer descumprimento da legislação trabalhista, sendo imprescindível ao seu deferimento que o evento apontado como causador da lesão

⁹³Dano moral presumido. Em regra, para a configuração do dano moral é necessário provar a conduta, o dano e o nexos causal. Excepcionalmente o dano moral é presumido, ou seja, independe da comprovação do grande abalo psicológico sofrido pela vítima.

⁹⁴SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Da Prisão civil por dívida trabalhista de natureza alimentar**. São Paulo, 2003, p. 2.

⁹⁵ARAÚJO, *op. cit.*

seja objetivamente capaz de caracterizar a ofensa aos direitos da personalidade, sob pena de desfiguração e banalização do instituto. Tratando-se de prejuízo de caráter puramente patrimonial, ressarcível por meio da condenação ao pagamento dos valores devidos ao empregado, remanesce indevida a compensação pecuniária correspondente ao suposto dano moral. I – Esta corte, por unanimidade, conhece do recurso para, no mérito, negou-lhe provimento.⁹⁶

Vejamos o seguinte trecho do acórdão supracitado:

‘A reclamante argumenta que a mora salarial contumaz, a quitação do 13º salário do ano de 2012 em seis parcelas mensais, o atraso no pagamento da remuneração das férias, o não recolhimento dos depósitos do FGTS e a transferência forçada da base de trabalho, sob ameaça de dispensa por justa causa, constituem faltas graves, que violaram sua esfera psíquica. Reitera, assim, o pedido de indenização por dano moral, no importe de R\$5.000,00.

No entanto, a mora na quitação dos salários dos meses de setembro e dezembro de 2012 e janeiro e fevereiro de 2014 e da remuneração das férias dos períodos aquisitivos 2012/2013 e 2013/2014, assim como o não recolhimento dos depósitos fundiários e o parcelamento do 13º salário de 2012, não se traduzem, ipso facto, em ofensa aos direitos da personalidade.

Não fosse assim, sempre que fosse julgada procedente pretensão fundada no descumprimento da legislação trabalhista, haveria de também ser deferida compensação pecuniária pela violação da esfera moral do empregado, desfigurando e banalizando o instituto, não sendo demais salientar que já foram aplicadas sanções específicas em virtude do inadimplemento dessas obrigações, consistentes no pagamento da multa convencional e da dobra das férias e na declaração da rescisão indireta, com os seus respectivos corolários. A indenização por dano moral não é um efeito necessário de todo e qualquer descumprimento de normas trabalhistas, sendo imprescindível ao seu cabimento que o fato tido como causador da lesão seja objetivamente capaz de prejudicar o equilíbrio psíquico do empregado [...].

Tratando-se de prejuízo puramente patrimonial, ressarcível por meio da condenação ao pagamento dos valores devidos à reclamante, resta indevida a compensação pecuniária correspondente ao dano moral, frisando-se que não foi evidenciado o descumprimento de compromissos financeiros e que a frustração do plano de aquisição de moradia própria nem sequer foi alegada na causa de pedir, sendo inovatória sua arguição somente em sede recursal.’ (grifou-se).

O trecho em epígrafe consegue explicitar o entendimento dos Tribunais, reputando que a lacuna existente na legislação também não vem sendo suprimida pela Justiça do Trabalho. Os trechos sublinhados demonstram de maneira clara a perspectiva assumida pelo Poder Judiciário, que considera ‘conquanto presumíveis alguns transtornos na vida do trabalhador, mero desrespeito ao prazo da obrigação não caracteriza dano com dimensão moral’⁹⁷, o que soa irrazoável, senão absurdo, por admitirem que são presumíveis os transtornos na vida do

⁹⁶BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. RO-0010103-73.2015.5.18.0015/GO. 2ª Turma. Relatora: Juíza Marilda Jungmann Gonçalves Daher. Goiânia, GO. 25 fev. 2016. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2845482&p_idpje=35420&p_num=35420&p_npag=x>.

⁹⁷Trecho extraído do RO 0011992-29.2014.5.18.0005/GO. In: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. RO 0011992-29.2014.5.18.0005/GO. 1ª Turma. Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento. Goiânia, GO. 20 fev. 2016. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2886283&p_idpje=35815&p_num=35815&p_npag=x>.

trabalhador e mesmo assim não considerarem dano suficiente a ensejar indenização – entenderem ser mero contratempo. Pois como já explicitado anteriormente, atrasos salariais constituem infração de intensidade apta a, por si só, configurar o dano moral, em face da ofensividade da conduta do empregador, que impossibilita o trabalhador de saldar seus compromissos e de prover suas necessidades básicas, ainda deixá-lo sujeito a maiores danos como arcar com juros e multas, bem como cadastros de inadimplentes e situações constrangedoras, gerando nítida lesão extrapatrimonial ao empregado – o que não pode ser inserido na categoria de meros aborrecimentos da vida cotidiana.

Outras decisões que seguem essa perspectiva:

DANO MORAL. MORA SALARIAL. ‘Fatos danosos’ não é suficiente para o deferimento de indenização por danos morais. Necessário seria que fosse comprovado ao menos algum fato objetivo a partir do qual pudesse se inferir que houve abalo moral. Caso contrário, impossível o deferimento de indenização, pois o que gera o dano não é a mora salarial em si, mas as consequências eventualmente advindas desse atraso. Assim, deveria a parte demonstrar de forma objetiva fatos que, decorrentes do atraso dos salários, tivessem abalado, além de seu patrimônio, a sua moral. Recurso de revista a que se dá provimento.⁹⁸

RECURSO DE REVISTA. 1. [...] 5. DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. A jurisprudência desta Corte Superior caminha no sentido de que eventual atraso no pagamento dos salários, por si só, não enseja o pagamento de indenização por dano moral. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.⁹⁹

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. O Tribunal Regional decidiu que o simples atraso no pagamento dos salários não enseja o pagamento de indenização por danos morais. Decisão regional em harmonia com o entendimento desta Corte Superior. Precedentes. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento¹⁰⁰.

⁹⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 6827020105030009, 5ª Turma. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 11 out. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20682-70.2010.5.03.0009&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAADc4AAW&dataPublicacao=21/10/2011&localPublicacao=DEJT&query=>>>.

⁹⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 108001020135170010, 8ª Turma. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, DF, 30 abr. 2014, Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2010800-10.2013.5.17.0010&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMdbAAQ&dataPublicacao=05/05/2014&localPublicacao=DEJT&query=>>>.

¹⁰⁰BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, nº 9310620125040241. 4ª Turma. Relatora: Des. Convocada Cilene Ferreira Amaro dos Santos. Brasília, DF, 17 fev. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2093106.2012.5.04.0241&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANbTAAJ&dataPublicacao=19/02/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>.

RECURSO DE REVISTA [...]CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. OBRIGAÇÕES DECORRENTES. DANO MORAL. É pacífica a posição do TST acerca da não configuração de dano moral em decorrência de mora salarial. De igual sorte, a mora no pagamento de verbas rescisórias, por si só, não tem condão de lesionar direitos da personalidade do trabalhador. Conhecido e, no particular, provido. [...].¹⁰¹

Cabe mencionar que enquanto na Justiça do Trabalho, como explicitado, os Magistrados tendem a não considerar atrasos salariais (verbas de natureza alimentar) dano *in re ipsa*, na Justiça Comum situações ocorridas dentro relações de consumo ou contratos meramente patrimoniais são capazes de gerá-lo; como extravios de bagagem, atrasos de voo, dentre outros. Haja vista os acórdãos e súmula do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro:

CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL. ATRASO DE VÔO INTERNACIONAL - APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR EM DETRIMENTO DAS REGRAS DA CONVENÇÃO DE VARSÓVIA. DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO DANO. CONDENAÇÃO EM FRANCO POINCARÉ - CONVERSÃO PARA DES - POSSIBILIDADE - RECURSO PROVIDO EM PARTE. 1 - A responsabilidade civil por atraso de voo internacional deve ser apurada a luz do Código de Defesa do Consumidor, não se restringindo as situações descritas na Convenção de Varsóvia, eis que aquele, traz em seu bojo a orientação constitucional de que o dano moral é amplamente indenizável. 2. O dano moral decorrente de atraso de voo prescinde de prova, sendo que a responsabilidade de seu causador opera-se, in re ipsa, por força do simples fato da sua violação em virtude do desconforto, da aflição e dos transtornos suportados pelo passageiro (grifou-se). 3 - Não obstante o texto Constitucional assegurar indenização por dano moral sem restrições quantitativas e do Código de Defesa do Consumidor garantir a indenização plena dos danos causados pelo mau funcionamento dos serviços em relação ao consumo, o pedido da parte autora limita a indenização ao equivalente a 5.000 francos poincaré, cujos precedentes desta Egrégia Corte determinam a sua conversão para 332 DES (Direito Especial de Saque). 4 - Recurso Especial conhecido e parcialmente provido.¹⁰²

DIREITO DO CONSUMIDOR. AÇÃO DE REPARAÇÃO CIVIL. TRANSPORTE AÉREO. FALHA NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. EXTRAVIO DE BAGAGEM. APLICABILIDADE DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. TARIFAÇÃO DA INDENIZAÇÃO. INVIABILIDADE. DANOS MORAIS. EXISTÊNCIA. FIXAÇÃO DO QUANTUM DEVIDO. PROPORCIONALIDADE.

¹⁰¹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista, nº 22300-16.2008.5.09.0093. 5ª Turma. Relator Ministro: Emmanoel Pereira. Brasília, DF, 30 mar. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2022300-16.2008.5.09.0093&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAL+DAAM&dataPublicacao=08/04/2011&localPublicacao=DEJT&query=>>>.

¹⁰²BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 299532 SP 2001/0003427-6, 4ª Turma. Relator: Des. Convocado Honildo Amaral de Mello Castro. Brasília, DF, 27 out. 2009. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=923379&num_registro=200100034276&data=20091123&formato=PDF>.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS CONTRATUAIS. JUROS DE MORA. TERMO INICIAL. A jurisprudência pátria firmou-se no sentido de que aplica-se o Código de Defesa do Consumidor aos casos de responsabilidade civil das companhias aéreas em decorrência da má prestação de serviços, como o extravio de bagagem, e não a Convenção de Varsóvia e suas modificações posteriores (Convenção de Haia e Convenção de Montreal) ou o Código Brasileiro de Aeronáutica. O Código de Defesa do Consumidor, em seu artigo 6º, inc. VI traz o princípio da reparação integral dos danos, vedando qualquer tarifação dos danos, por atentar contra a efetiva reparação da vítima. É obrigação do transportador exigir a declaração do valor da bagagem a fim de fixar o limite da indenização, nos termos do parágrafo único do art. 734 do Código Civil. O extravio de bagagens é apto a gerar lesão a direito da personalidade, sendo devida a indenização por danos morais, não caracterizando mero descumprimento contratual ou dissabor do cotidiano. O valor da indenização pelo dano moral arbitrado na sentença (R\$2. 500,00 - dois mil e quinhentos reais para cada uma das duas autoras) atende aos critérios gerais da equidade, proporcionalidade e razoabilidade, bem como atende aos critérios específicos, como o potencial econômico e características pessoais das partes, a repercussão do fato no meio social e a natureza do direito violado. É de livre pactuação a contratação de advogado particular, de forma que não enseja ressarcimento a título de danos materiais. Em relação aos juros de mora, por se tratar de responsabilidade contratual, o termo inicial deve ser a data da citação, nos termos do disposto no art. 405 do Código Civil. Apelações das autoras e das rés desprovidas.¹⁰³

CONSUMIDOR. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. TRANSPORTE AÉREO. BAGAGEM EXTRAVIADA. PRESTAÇÃO DEFICIENTE DO SERVIÇO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. CDC. DANOS MATERIAIS. COMPROVAÇÃO. DANOS MORAIS "IN RE IPSA". OBSERVÂNCIA DOS CRITÉRIOS DE RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. 1. Acórdão elaborado em conformidade com o disposto no art. 46. da Lei 9.099/1995, e arts. 12, inciso IX, 98 e 99 do Regimento Interno das Turmas Recursais. 2. O art. 14 do Código de Defesa do Consumidor imputa aos fornecedores a responsabilidade objetiva pelos danos provenientes dos defeitos relativos à prestação do serviço, independentemente da configuração de culpa. 3. Sendo fato incontroverso o desaparecimento da bagagem, fica evidente a falha cometida pela companhia aérea, que não zelou pelos pertences sob sua guarda. 4. As empresas aéreas têm o dever de conduzir, administrar e fiscalizar, de maneira incólume, o transporte das bagagens que lhe são postas sob custódia temporária. 5. [...] 6. Os danos materiais consistem no somatório dos valores correspondentes aos bens integrantes da bagagem extraviada com as quantias comprovadamente gastas pelo consumidor (vide fls. 16/17). 7. A comprovação dos danos morais ocorre in re ipsa, derivada da gravidade ínsita ao fato (extravio de bagagem). O arbitramento do quantum compensatório a título de danos morais sofridos deve obedecer a critérios de razoabilidade, observando o aporte econômico daquele que deve indenizar e consignar os fatores envolvidos na situação fática em exame, de modo que a parte ofendida seja satisfatoriamente compensada sem que isso implique o seu enriquecimento sem causa. 8. Recurso conhecido e improvido. 9. Recorrente,

¹⁰³BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. Acórdão n. 965722, 20150110710698APC. 6ª Turma Cível. Relator: Hector Valverde. Brasília, DF. 14 set. 2016. Disponível em: <https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordao-web/sistj?visaoId=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&controladorId=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.ControladorBuscaAcordao&visaoAnterior=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&nomeDaPagina=resultado&comando=abrirDadosDoAcordao&enderecoDoServlet=sistj&historicoDePaginas=buscaLivre&quantidadeDeRegistros=20&baseSelecionada=BASE_ACORDAO_TODAS&numeroDaUltimaPagina=1&buscaIndexada=1&mostrarPaginaSelecaoTipoResultado=false&totalHits=1&internet=1&numeroDoDocumento=965722>.

vencida, condenada em custas e honorários advocatícios sucumbenciais, estes fixados em 10% do valor atualizado da condenação.¹⁰⁴

SÚMULA Nº 45 TJRJ. DANO MORAL. EXTRAVIO DE BAGAGEM. TRANSPORTE AÉREO.

"É devida indenização por dano moral sofrido pelo passageiro, em decorrência do extravio de bagagem, nos casos de transporte aéreo."

REFERÊNCIA: Súmula da Jurisprudência Predominante nº2001.146.00003. Julgamento em 24/06/2002 - Votação unânime. Relator: Desembargador Gustavo Adolpho Kuhl Leite. Registro do Acórdão em 26/11/2002. Reg. Int. TJRJ, art. 122.¹⁰⁵

As decisões acima transcritas, bem como a súmula do TJRJ, comprovam uma situação esdrúxula observada no ordenamento jurídico interno: situações como atrasos de voos ou extravios de bagagem não são vislumbradas pelos Magistrados como 'mero aborrecimento', 'mero descumprimento contratual' ou 'dissabor do cotidiano' - como são considerados os atrasos salariais, verbas de natureza alimentar - mas muito mais do que isso, são consideradas situações capazes de gerar dano moral presumido, sem qualquer necessidade de comprovação da lesão ao direito extrapatrimonial. Dessa maneira, as decisões na Justiça do Trabalho, quando comparadas à Justiça Comum, parecem fomentar mais ainda a disparidade observada na relação jurídica empregatícia.

O que se nota é que as decisões caminham no sentido de negar a indenização por danos morais pelo mero atraso no pagamento de salários, entendendo que a mora salarial, por si só, não dá ensejo à indenização por danos morais, pois embora se presuma que o trabalhador dependa dos seus salários para quitação de seus compromissos financeiros, ressaltam que a legislação vigente prevê outros mecanismos como forma de compensação e punição diante do atraso, tais como a incidência de juros de mora e até mesmo a extinção contratual por rescisão indireta. Assim, entendem que para ser devida a indenização é indispensável prova de que o obreiro tenha ficado em situação aviltante em razão da inadimplência dessa verba, sendo indispensável a demonstração com relação às humilhações, constrangimentos ou embaraços, porquanto não são presumíveis. Ocorre que, mesmo esses

¹⁰⁴BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. Apelação Cível do Juizado Especial ACJ nº 20140110882942. Relator: Lizandro Garcia Gomes Filho. 2ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal. Brasília, DF. 3 de fev. 2015. Disponível em: <https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordaos-web/sistj?visaoId=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&controladorId=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.ControladorBuscaAcordao&visaoAnterior=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&nomeDaPagina=resultado&comando=abrirDadosDoAcordao&enderecoDoServlet=sistj&historicoDePaginas=buscaLivre&quantidadeDeRegistros=20&baseSelecionada=TURMAS_RECURSAIS&numeroDaUltimaPagina=1&buscaIndexada=1&mostrarPaginaSelecaoTipoResultado=false&totalHits=1&internet=1&numeroDoDocumento=847157>.

¹⁰⁵BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Súmula nº 45. **Súmulas**. Disponível em: <http://www4.tjrj.jus.br/biblioteca/index.asp?codigo_sophia=150737>.

outros mecanismos não protegem de forma efetiva o trabalhador, como já fora demonstrado alhures.

Em suma, percebe-se que as lacunas presentes na legislação não são atenuadas pelo Judiciário Trabalhista, que, muitas vezes (tendo em vista seu posicionamento acima exemplificado), acaba por potencializá-las. Segundo Jorge Luiz Souto Maior e Manoel Carlos Toledo Filho, "não é naturalmente a Justiça Trabalhista a exclusiva responsável por este estado de coisas; o problema é óbvia e significativamente mais complexo. Todavia, ela, quando não funciona bem, colabora para o agravamento da situação, quando deveria operar justamente no sentido oposto, que é o de minorá-la, arrefecendo o calor da revolta de todos quantos porventura se sintam vilipendiados em suas necessidades elementares",¹⁰⁶ ou, como também ensina Souto Maior¹⁰⁷, o que se espera do Judiciário é que utilize o aparato jurídico para que se dê eficácia às normas do Direito Social, não permitindo que as fraudes à legislação trabalhista obtenham êxito - o que, por ora, não restou evidenciado.

¹⁰⁶SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *op. cit.*, p. 2.

¹⁰⁷_____. **O Dano Social e sua Reparação**. São Paulo, 2007.

CONCLUSÃO

O presente trabalho se propôs a apresentar o princípio da Proteção Salarial, inserido no contexto do Princípio Protetor em seu sentido amplo. Buscou abordar o instituto em seus aspectos teóricos, sua base constitucional, a proteção no texto celetista, além dos seus reflexos e respaldo em outros ramos do direito e suas legislações. Mas, especialmente, procurou analisar seu aspecto prático: a incidência desse princípio a partir da análise dos dispositivos legais, objetivando responder se as regras, bem como suas exceções e concessões, cumprem o objetivo do princípio no caso concreto, se ele é efetivo no que se propõe.

Dentre todas as formas de proteger o empregado, devido sua vulnerabilidade dentro da relação de emprego, a mais importante delas, indubitavelmente, é a proteção de seu salário. A tutela do salário é fundamental devido à essência desse elemento. Trata-se da principal contraprestação na órbita das relações trabalhistas. Dentro do sistema capitalista, em última análise, só existe a relação de emprego, bem como quase todas as outras formas de trabalho, devido, justamente, à contraprestação pecuniária a qual o obreiro espera receber: esse é seu objetivo ao vender sua força de trabalho e se submeter a essa relação de subordinação.

Desta forma, diversas são as razões para sua tutela. Primeiramente, porque o salário atende a uma necessidade essencial do trabalhador, indispensável para o atendimento de suas necessidades básicas e respondendo por sua própria sobrevivência e de sua família e revelando o seu caráter essencialmente alimentar. O trabalhador somente se submete a tal relação por necessitar dessa contraprestação pecuniária previamente pactuada, explicitando a dependência e a vulnerabilidade relacional do empregado.

Além disso, o salário provoca efeitos mais ou menos visíveis. Esses efeitos se relacionam diretamente com o Princípio da Não-Mercantilização¹⁰⁸ e a dignidade da pessoa humana, tendo em vista a condição humana (e sua força laboral) do trabalhador ali inserido e, por isso, merecem atenção.

Um dos efeitos visíveis do salário é o de fazer presumir a relação de emprego. O trabalhador troca a sua autonomia pela sua sobrevivência - de certo modo vende ou aluga a si próprio, pois não tem como se separar da sua força de trabalho. Além disso, um dos efeitos invisíveis do salário é de ocultar a extração da mais-valia. No sistema capitalista, ela é

¹⁰⁸O princípio da Não-Mercantilização do trabalhador é um dos principais princípios do Direito do Trabalho.

disfarçada sob a forma de salário. Também de modo quase invisível, o salário acaba por legitimar a transferência, para o empregador, do título de propriedade do produto trabalhado.

Ademais, tem o poder de fortalecer o poder empregatício, bem como o de ditar o nível social do trabalhador e de sua família, tratando-se assim de um importante veículo de distribuição de renda. A verba salarial também traduz o poder de compra – o que diz muito na atual sociedade, em que os seres humanos são medidos mais pelo que têm do que pelo que são.

Tendo em vista todos esses fatores e implicações da questão salarial na sociedade e mais especificamente, na vida dos trabalhadores, a tutela e proteção do salário são essenciais na busca por um maior equilíbrio numa relação que é, por si só desigual, díspar. Por esse motivo, a ordem jurídica trabalhista construiu uma cadeia articulada de garantias e proteções ao salário, tentando protegê-lo em todos os aspectos: contra credores do próprio empregado; contra credores do empregador e contra o próprio empregador, criando regras que vedam descontos indevidos, vedam sua redução, seu parcelamento etc.

Todavia, ao analisar todas essas garantias procurando observar se elas cumprem, na prática, o que se propõem, foi possível constatar diversas falhas na aplicação desse princípio.

O que foi observado é que em decorrência de algumas lacunas deixadas pela própria legislação trabalhista e pela Carta Magna, as quais não foram suprimidas por outras legislações - bem como não foram atenuadas pelo Judiciário Trabalhista, seja porque não têm esse entendimento (pois os operadores do Direito, em sua maioria, não interpretam favoravelmente ao trabalhador); ou porque não conseguem atuar em favor do trabalhador suprimindo essas lacunas (pois frequentemente suas decisões são reformadas ou anuladas pelas instâncias superiores; ou, especialmente, porque não existem instrumentos eficazes de cobrança ou de execução), esse princípio, na prática, é pouco efetivo. Dessa maneira, quando o Judiciário trabalhista quando não funciona bem, colabora para o agravamento da situação, quando deveria operar justamente no sentido oposto, que é o de minorá-la.

Ocorre que o sistema, como um todo, não se tem revelado satisfatório: deveria ser instrumento de efetivação dos Direitos Sociais trabalhistas, mas, em diversas situações, como essa em especial, acaba por fazer justamente o oposto. A Justiça do Trabalho poderia suprimir essa lacuna deixada pelo direito material na prática, ao julgar, ao interpretar. É nos Tribunais que deveria acontecer de fato justiça. Mas por diversos motivos, já mencionados anteriormente, acabam cumprindo a função de legitimar o poder do empregador.

A sua eficácia não tem logrado atingir adequados patamares de resposta a todos quantos almejem (propugnando a utilização de seus mecanismos institucionais), obter o adimplemento de direitos básicos, elementares, de cuja viabilização não raro depende o seu sustento próprio e familiar.

Outrossim, um caso, submetido ao Judiciário, que tem por obrigação o cumprimento da ordem jurídica e a preservação das vidas humanas, não pode resultar na corroboração da falta de efetividade observada na legislação. A Justiça Trabalhista, quando não opera em favor daqueles que o Direito do trabalho se propõe a proteger, acaba por agravar a situação. Desta forma, o que se espera do Judiciário é que utilize o aparato jurídico para que as normas do Direito Social - parcela mais visível e importante dos direitos humanos – tenham eficácia, não fingindo que desconhece a realidade e não consentindo que as fraudes à legislação trabalhista obtenham êxito. Sobretudo, espera-se e exige-se do Judiciário que cumpra seu dever de tentar mudar a realidade quando esta se mostra em desacordo com o Direito.

Sendo assim, em decorrência do atual quadro político-econômico que o país se encontra, além da tentativa pela flexibilização dos Direitos Trabalhistas (que vinha sendo constantemente buscada no país - e que fora recentemente aprovada) outra forma, igualmente ou mais perigosa de aniquilação dos direitos trabalhistas é a existência de lacunas na legislação, pois o que pôde ser observado é que tais lacunas, na esmagadora maioria dos casos, são preenchidas e interpretadas de forma favorável ao empregador (detentor de recursos econômicos, poder e influência), em detrimento de direitos fundamentais do empregado.

Deste modo, verifica-se que há uma fragilidade na proteção oriunda da legislação frente ao capital e o poder econômico, fragilidade esta que é aprofundada pela Justiça Trabalhista, o que, em última análise, legitima o poder do empregador - pois da própria legislação que se propõe protecionista, não decorre essa proteção em específico, permitindo que se alegue que ela 'seria desnecessária'. Em última análise, a existência dessas lacunas na legislação são um incentivo para que esses atrasos salariais ocorram.

O que ocorre, na verdade, é que todas essas medidas estão inseridas no receituário neoliberal que busca a diminuição do custo operacional e a desregulamentação do direito do trabalho, bem como a destruição dos Direitos Sociais, o que merece extrema atenção daqueles que militam pela causa trabalhista. O trabalho não deve ser visto com uma visão predominantemente utilitarista ou econômica, pois é bem mais que isso: é o trabalho um dos

pilares da sociedade, e é por meio do trabalho que a pessoa humana deve buscar a sua dignidade. Deste modo, não pode o trabalho ser maleável de forma de acordo com as vontades e preferências do empregador, e mudanças sociais como um todo.

O Princípio da Proteção tem como objetivo resguardar a condição humana do trabalhador em meio a um modelo econômico socialmente agressivo e injusto. O Direito do Trabalho, à luz deste princípio e de outros, busca conceder ao trabalhador o reconhecimento de seus direitos e valorização de sua pessoa. Dessa forma, se o Princípio da Proteção Salarial fosse efetivo, a classe trabalhadora passaria a concretizar sua posição, tanto na sociedade quanto no próprio ordenamento jurídico. Entretanto, ao permitir essas falhas, o efeito verificado é exatamente o oposto.

A sociedade contemporânea deriva do desenvolvimento econômico, financeiro e social da humanidade, o qual o trabalho sempre foi a mola propulsora. As relações de trabalho hoje estão adstritas e condicionadas ao modelo econômico capitalista, que, de maneira precípua e agressiva, busca o lucro desmedido acima de tudo, em detrimento dos Direitos Sociais. Dessa forma, essa busca incessante pelo enriquecimento e lucros desmedidos sempre resultou em desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

Mesmo após mais de dois séculos de lutas das classes trabalhadoras, constata-se que os trabalhadores até hoje são submetidos às mais degradantes situações no ambiente de trabalho; e às mais arbitrarias situações dentro desta própria relação jurídica. A lógica capitalista parte do pressuposto de que a integridade física e moral do ser humano pode ser objeto de um contrato equiparado ao âmbito civil – como se efetivamente as partes fossem iguais e o objeto do contrato fosse, de fato, um objeto, e não o labor humano.

As práticas reiteradas de desrespeito aos direitos trabalhistas constituem grave dano de natureza social - uma ilegalidade que deveria ser combatida de todas as maneiras, da forma mais eficaz possível. As agressões deliberadas e inescusáveis da ordem jurídica e preceitos sociais trabalhistas caracterizam manifesto dano à sociedade. Ao se tratar de Direito do Trabalho, a temática sempre envolverá direitos fundamentais, subsistência e sempre se estará diante de um quadro de desigualdades, que as normas protetivas pretendem, pelo menos, diminuir. Quando se busca formas de restringir Direitos Sociais, o risco de aumentar o nível de desigualdade mostra-se latente. Assim, se for restringido o alcance destas normas, cada vez mais aumentará o abismo que separa os interesses do capital e os do trabalho, bem como as desigualdades sociais existentes no país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Gilson. **O Dano Moral pelo Atraso dos Salários**. Rio Grande do Sul, dez, 2013. Jusbrasil. Disponível em: <<https://gilsonjus.jusbrasil.com.br/artigos/112193961/o-dano-moral-pelo-atraso-dos-salarios>>. Acesso em 17 ago. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 13 de setembro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 jul. 2017.

BRASIL. Decreto 213, de 22.02.1890. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-213-22-fevereiro-1890-520791-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 20 jul. 2017.

BRASIL. Lei 5.452, 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 9 jul. 2017.

BRASIL. Lei 8.078, 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078compilado.htm>. Acesso em: 1 nov. 2017.

BRASIL. Lei 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm>. Acesso em 3 set. 2017.

BRASIL. Lei 13.105, 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em 13 ago. 2017.

BRASIL. Lei 13.467, 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 13 nov. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 299532 SP 2001/0003427-6, 4ª Turma. Relator: Des. Convocado Honildo Amaral de Mello Castro. Brasília, DF. 27 out. 2009. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=923379&num_registro=200100034276&data=20091123&formato=PDF>. Acesso em 30 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, nº 9310620125040241. 4ª Turma. Relatora: Des. Convocada Cilene Ferreira Amaro dos Santos. Brasília, DF. 17 fev. 2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20931-06.2012.5.04.0241&base=acordao&rowid=AAANGh>

AAFAAANbTAAJ&dataPublicacao=19/02/2016&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em 14 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista com Agravo nº 155400-04.2011.5.17.0008, da Subseção Especializada em Dissídios Individuais. Relator Ministro: João Oreste Dalazen. Brasília, DF, 3 mar. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-ARR%20-%20155400-04.2011.5.17.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANsrAAH&dataPublicacao=11/03/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 163720135040203. 4ª Turma. Relatora Des. Convocada Cilene Ferreira Amaro dos Santos. Brasília, DF, 11 nov. 2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2016-37.2013.5.04.0203&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOKcAAR&dataPublicacao=13/11/2015&localpublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em 17 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista, nº 22300-16.2008.5.09.0093. 5ª Turma. Relator Ministro: Emmanoel Pereira. Brasília, DF. 30 mar. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2022300-16.2008.5.09.0093&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAL+DAAM&dataPublicacao=08/04/2011&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em 19 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 6827020105030009, 5ª Turma. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 11 out. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20682-70.2010.5.03.0009&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAADc4AAW&dataPublicacao=21/10/2011&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em 11 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 108001020135170010, 8ª Turma. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, DF. 30 abr. 2014, Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2010800-10.2013.5.17.0010&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMdbAAQ&dataPublicacao=05/05/2014&localPublicacao=DEJT&query=>>>.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. Acórdão n. 965722, 20150110710698APC. 6ª Turma Cível. Relator: Hector Valverde. Brasília, DF. 14 set. 2016. Disponível em: <https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordaos-web/sistj?visaoId=tjdf.sistj.acordao_eletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&controladorId=tjdf.sistj.acordao_eletronico.buscaindexada.apresentacao.ControladorBuscaAcordao&visaoAnterior=tjdf.sistj.acordao_eletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&nomeDaPagina=resultado&comando=abrirDadosDoAcordao&enderecoDoServlet=sistj&historicoDePaginas=buscaLivre&quantidadeDeRegistros=20&baseSelecionada=BASE_ACORDAO_TODAS&numeroDa>

UltimaPagina=1&buscaIndexada=1&mostrarPaginaSelecaoTipoResultado=false&totalHits=1&internet=1&numeroDoDocumento=965722>. Acesso em 2 out. 2017.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal. Apelação Cível do Juizado Especial ACJ nº 20140110882942. Relator: Lizandro Garcia Gomes Filho 2ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do Distrito Federal. Brasília, DF. 3 de fev. 2015. Disponível em: <https://pesquisajuris.tjdft.jus.br/IndexadorAcordaos-web/sistj?visaoId=tjdf.sistj.acordao_eletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&controladorId=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.ControladorBuscaAcordao&visaoAnterior=tjdf.sistj.acordaoeletronico.buscaindexada.apresentacao.VisaoBuscaAcordao&nomeDaPagina=resultado&comando=abrirDadosDoAcordao&enderecoDoServlet=sistj&historicoDePaginas=buscaLivre&quantidadeDeRegistros=20&baseSelecionada=TURMAS_RECURSAIS&numeroDaUltimaPagina=1&buscaIndexada=1&mostrarPaginaSelecaoTipoResultado=false&totalHits=1&internet=1&numeroDoDocumento=847157>. Acesso em 22 out. 2017.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Súmula nº 45. **Súmulas**. Disponível em: <http://www4.tjrj.jus.br/biblioteca/index.asp?codigo_sophia=150737>. Acesso em 25 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 00003908420125040204/RS. Relatora: Des. Laís Helena Jaeger Nicotti. Porto Alegre, RS. 26 fev. 2014. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portal/sec/portal/trt4/consultas/consulta_lista/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000390-84.2012.5.04.0204&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em 19 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. RO 0010103-73.2015.5.18.0015/GO. 2ª Turma. Relatora: Juíza Marilda Jungmann Gonçalves Daher. Goiânia, GO. 25 fev. 2016. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2845482&p_idpje=35420&p_num=35420&p_npaga=x>. Acesso em 20 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. RO 0011992-29.2014.5.18.0005/GO. Rel. Des. Geraldo Rodrigues do Nascimento. Goiânia, GO. 20 fev. 2016. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=2886283&p_idpje=35815&p_num=35815&p_npaga=x>. Acesso em 20 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 130009420075060401. 5ª Turma. Relator: João Batista Brito Pereira. Brasília, DF. 11 mai. 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2013000-94.2007.5.06.0401&base=acordao&numProcInt=431666&anoProcInt=2008&dataPublicacao=20/05/2011%2007:00:00&query=>>>. Acesso em 19 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 6. Equiparação Salarial. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em 15 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 18. Compensação. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-18>. Acesso em 28 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 91. Salário Complessivo. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91>. Acesso em 6 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 342. Descontos Salariais. Art. 462 da CLT. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342>. Acesso em 18 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 372. Gratificação de Função. Redução ou Supressão. Limites. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-372>. Acesso em 28 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 381. Correção Monetária. Salário. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-381>. Acesso em 3 set. 2017.

BARACAT, Eduardo Milléo. **Tutela penal do direito ao salário**. São Paulo, Revista LTr - Legislação do Trabalho nº 06, volume 62, junho/1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTR, 2005.

BELÉM, Evandro de Oliveira. **A Importância do Princípio da Proteção na esfera do Direito do Trabalho**. 2009. Artigo (Graduação em Direito) – Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo”, Presidente Prudente, São Paulo. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2110/2182>>. Acesso em 22 jul. 2017.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 1982.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **(Transformações das relações de trabalho á luz do neoliberalismo)**. Aldacy Rachid Coutinho; José Affonso Dallegrave Neto; Luiz Eduardo Gunther (coordenadores). Transformações do direito do trabalho: Estudos em homenagem ao Professor Doutor João Régis Fassbender Teixeira. Curitiba: Juruá, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo, LTR., 2005.

_____. 5ª. Ed. São Paulo, LTR., 2006.

EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FREITAS, José Mello de. **Validade da transação na alteração do contrato de trabalho**. Passo Fundo: UPF, 2007

FRONZA, Douglas. **Salário e remuneração** – uma abordagem ipso jure. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, IX, n. 35, dez 2006. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1548>. Acesso em 2 ago. 2017.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Edição, Editora Forense, Rio de Janeiro, 1999.

HOFFMANN, Fernando. **O Princípio da Proteção ao Trabalhador e a Atualidade Brasileira**. São Paulo: LTr, 2003.

MAMEDE, Gladston. **Falência e recuperação de empresas**. V.04. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Rodrigo Bezerra. **Irredutibilidade, intangibilidade e estabilidade salarial**. Conteúdo Jurídico. Brasília-DF: 07 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48459&seo=1>>. Acesso em: 13 set. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **A nova lei de falência e suas implicações nos créditos dos trabalhadores**. *Jornal Síntese*. n.º 97 – São Paulo. Março de 2005.

_____. **Comentários à CLT**. 19ª Ed, Editora Atlas, 2005.

_____. **Direito do Trabalho**. 21ª Ed, São Paulo, 2005.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17 Ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 16ª Ed. São Paulo. Editora Atlas.. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª Ed, São Paulo. Saraiva.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª Ed, São Paulo, LTr. 2003.

_____. **O Salário**. Ed. Fac-Sim. São Paulo: LTr, 1996.

NETTO, Nelson Rodrigues. **Primeiras considerações sobre os créditos trabalhistas na Lei n. 11.101/05** – Nova “lei de falências”. *Revista LTr*. V. 69, n.º 02 – São Paulo. Fevereiro de 2005.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Da nova lei de falência e a execução trabalhista**. *Revista LTr*. V. 69, n.º 05 – São Paulo. Maio de 2005.

PLÁCIDO E SILVA, José Carlos. **Vocabulário Jurídico**. 26. Ed. rev. e atual. por Nagib Slaibi Filho, Gláucia Carvalho, 4. Tiragem. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

- REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 7º Ed, São Paulo, Saraiva, 1980.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.
- ROMITA, Arion Sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003.
- RUPRECHT, Alfredo. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1995.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. Curitiba: Juruá, 2000.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. 5ª Ed. SP: Editora LTr, 2016
- SCALZILLI, João Pedro; TELLECHEA, Rodrigo, SPINELLI, Luis Felipe. **Objetivos e Princípios da Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. In: Síntese, 17 de Setembro de 2012. Disponível em: <http://www.sintese.com/doutrina_integra.asp?id=1229>. Acesso em: 18 set. 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Dano Social e sua Reparação**. São Paulo, 2007. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/o_dano_social_e_sua_reparacao.pdf>. Acesso em: 25 out. 2017.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Da Prisão civil por dívida trabalhista de natureza alimentar**. São Paulo, 2003. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/da_prisao_civil_por_divida_trabalhista_de_natureza_alimentar.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2017.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.
- SILVA, Wilson Melo da. **O Dano Moral e sua Reparação**, Forense, 1.969
- STOCO, Rui. **Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial: doutrina e jurisprudência**. 4. Ed. Rev., atualizada e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo, Editora Renovar, 2004.
- _____. *Etall*. **Instituições do direito do trabalho**. 15ª Ed, atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995, v. 1.
- VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. 2. ed. v.1. Passo Fundo: UPF, 2007
- VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 9ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- VIANA, Marcio Túlio. **Para Entender o Salário**. São Paulo, LTr, 2014.