

# A RESCISÃO INDIRETA POR DESCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO EM RAZÃO DA MORA SALARIAL À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Leonardo Canez Leite<sup>1</sup>  
Anayra Cristi de Almeida Sales<sup>2</sup>

## Resumo

O presente artigo tem por objetivo o estudo de uma das modalidades de cessação do contrato de trabalho, quer seja da rescisão indireta por descumprimento do contrato de trabalho em razão da mora salarial à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. De sorte, poderá o empregado, considerando insustentável o vínculo empregatício, rescindir o contrato observando o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Partindo dessa premissa, serão analisadas, amplamente, as peculiaridades do contrato de trabalho, sua natureza jurídica, os requisitos que formam o vínculo empregatício, bem como as modalidades de extinção do contrato, mais precisamente a justa causa patronal com ênfase na mora salarial e seus reflexos à luz da dignidade da pessoa humana. Estudar-se-á o salário como direito fundamental do trabalhador, em razão de sua natureza alimentar, fazendo-se exposição das noções gerais do salário e sua importância na vida do empregado, tendo em vista que é a partir dessa contraprestação que o trabalhador busca condições mínimas e imprescindíveis a uma vida digna para si e sua família. Deste modo, evidenciar-se-á que o atraso no pagamento das parcelas salariais acarreta transtornos ao trabalhador que passa a comprometer o cumprimento de suas obrigações bem como o sustento de sua família. Abordar-se-á, ainda, o princípio da dignidade da pessoa humana como epicentro da Constituição Federal do Brasil, com previsão legal no inciso III do artigo 1º da Carta Maior, assegurando a todos um mínimo existencial.

**Palavras-chave:** Rescisão indireta. Mora salarial. Dignidade da pessoa humana.

## THE TERMINATION INDIRECT BY BREACH OF THE CONTRACT OF WORK IN THE REASON OF SALARIAL MORA IN THE LIGHT OF THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON

### Abstract

The purpose of this article is to study one of the modalities of termination of the employment contract, either indirect termination for noncompliance with the employment contract due to wage arrears in light of the principle of the dignity of the human person. Thus, the employee, considering the employment relationship untenable, rescinds the contract observing article 483 of the Consolidation of Labor Laws. Based on this premise, the peculiarities of the employment contract, its legal nature, the requirements that form the employment relationship, and the

<sup>1</sup> Mestre pela Universidade Federal de Rio Grande - FURG.

<sup>2</sup> Faculdade de Colíder - FACIDER.



modalities of termination of the contract, more precisely the just cause of employers, with emphasis on salary arrears and their in the light of the dignity of the human person. The salary will be studied as a fundamental right of the worker, due to its alimentary nature, being exposed the general notions of the salary and its importance in the life of the worker, considering that it is from this consideration that the worker seeks minimum conditions necessary for a dignified life for himself and his family. In this way, it will be evident that the delay in the payment of the salary parcels causes in inconveniences to the worker who begins to compromise the fulfillment of his obligations as well as the sustenance of his family. The principle of the dignity of the human person as the epicenter of the Federal Constitution of Brazil, with legal provision in item III of article 1 of the Major Charter, shall be considered, assuring everyone an existential minimum.

**Keywords:** Indirect termination. Salary wage. Dignity of the human person.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe analisar o instituto da rescisão indireta por descumprimento do contrato de trabalho em razão da mora salarial à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, cuja finalidade é resguardar direitos trabalhistas dos empregados em face da justa causa praticada pelo empregador.

Os argumentos justificam-se em virtude de vínculos empregatícios que vigoram em desacordo com as leis trabalhistas, ferindo, desta forma, princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores. Ademais, frisa-se que o assunto é de grande importância, tendo em vista, o elevado índice de ocorrência de descumprimentos do contrato de trabalho.

Inicialmente, estudar-se-ão, as noções gerais do contrato de trabalho, sua conceitualização, sua natureza jurídica, inclusive suas principais características e requisitos necessários a configuração da relação empregatícia. Far-se-á, sucintamente, a análise das formas de extinção do contrato de trabalho, nas quais dar-se-ão pelas modalidades sem justa causa, por justa causa do empregado e pedido de demissão dando ênfase para a rescisão indireta, objeto principal do presente trabalho.

No que concerne à rescisão indireta, estudar-se-ão os requisitos objetivos e subjetivos, o nexos de causalidade entre o ato do empregador e a desconstituição do vínculo, ou seja, se a falta patronal possui gravidade suficiente para romper o



vínculo empregatício pela rescisão indireta, abordando, em suma, o princípio da imediatidade da punição.

Ademais, abordar-se-á que a mora salarial por parte do empregador viola brutalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, pois é desta contraprestação que o trabalhador obtém o sustento próprio e de sua família, ensejando, desta feita, a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho. De forma acessória, serão expostas outras causas previstas na legislação que permitem ao empregado rescindir indiretamente o contrato de trabalho. Para tanto, explorar-se-ão as noções gerais sobre o salário, consubstanciando, sempre, em sua natureza alimentar, sendo injustificável sua mora, motivo pelo qual utilizar-se-ão como fundamentos a legislação vigente, o posicionamento doutrinário e as decisões proferidas pelos tribunais superiores.

Utilizou-se o método dedutivo, migrando de uma perspectiva geral para contextos específicos na aplicação da rescisão indireta nas relações de emprego à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

## **NOÇÕES GERAIS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 442, conceitua o contrato de trabalho como o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego. Assim, o contrato de trabalho,

É o negócio jurídico, expreso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. (DELGADO, 2012, p. 99).

Por sua vez José Cairo Junior (2014) conceitua contrato de trabalho como,

Pacto, expreso ou tácito, verbal ou escrito, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete-se a prestar serviços não eventuais e subordinados e o empregador a pagar retribuição respectiva, seja esta convencionada ou imposta pela lei. (CAIRO JUNIOR, 2014, p. 194).

Desta forma, a relação de emprego, que se exterioriza pelo contrato individual de trabalho, é regida pelos requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis



do Trabalho, sendo fundamental, para a caracterização do vínculo, a presença concomitantemente de todos os requisitos.

### **Natureza jurídica do contrato individual de trabalho**

A análise da natureza jurídica de um instituto é de extrema importância, pois busca sua essência, sua precisa definição e seu enquadramento no ordenamento jurídico. Há no direito trabalhista duas correntes que tentam explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho, sendo, a teoria contratualista e a anticontratualista.

A corrente anticontratualista nega a importância da liberdade e da vontade como pilares da relação empregatícia, consubstanciando seu posicionamento onde o empregado, a partir do momento que começa a prestar serviços ao empregador, incorpora-se a empresa, de modo que inexistente um contrato prévio, persistindo então um estatuto disciplinado pelo empregador.

Sobre o tema o professor Sergio Pinto Martins (2010) leciona que:

Para a teoria anticontratualista, o trabalhador incorpora-se à comunidade de trabalho, visando cumprir os objetivos almejados pela produção nacional, sem existir autonomia de vontade na discussão das cláusulas contratuais. Outros sustentam que a empresa é uma instituição, havendo em decorrência uma situação estatutária e não contratual entre as partes do referido pacto, em que o estatuto prevê as condições do trabalho, mediante o poder de direção e disciplinar do empregador. (MARTINS, 2010, p. 94).

A corrente contratualista, por sua vez, depara-se com duas vertentes, a tradicional, consistindo, seu posicionamento, em comparar a relação de emprego com os contratos de direito civil.

Ainda o referido autor, dispõe sobre a corrente contratualista tradicional:

[...] procurava-se explicar o contrato de trabalho com base nos contratos do Direito Civil, como o arrendamento, pois o empregado arrendava seu trabalho ao empregador; a compra e venda, porque o empregado vendia seu trabalho ao empregador, mediante o pagamento de um preço, que é o salário; a sociedade, porque o empregado e o empregador combinam esforços em comum para a produção de bens e serviços para o mercado; o mandato, em que o empregado era o mandatário do empregador. (MARTINS, 2010, p. 93).

Este posicionamento findou-se, tendo em vista que a força laborativa do empregado não pode ser arrendada ou vendida e que salário não é preço. Partindo



dessa premissa veio a segunda vertente recebendo o nome de corrente contratualista moderna, firmando-se no posicionamento, segundo o qual, a natureza jurídica do presente instituto é o contrato, vez que possui como elemento basilar a vontade, a liberdade, de modo que não se confundem com os contratos do direito civil.

Diante disso, para a doutrina majoritária o vínculo empregatício possui natureza contratual. O doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2015) aduz sobre esse posicionamento,

Prevalece na doutrina a orientação de que se trata de vínculo de natureza contratual, pois a manifestação de vontade, dando origem ao vínculo de trabalho, e possibilitando a sua manutenção, pode se apresentar de forma expressa ou mesmo tácita. A liberdade de trabalho, assim, deve ser garantida como preceito fundamental. (GARCIA, 2015, p. 77).

Ante a natureza contratual do contrato de trabalho, conclui-se que este "apresenta natureza de negócio jurídico, ou seja, ato jurídico voluntário, de intuito negocial, em que a declaração bilateral de vontade (consentimento) é manifestada com o fim de produzir seus efeitos jurídicos próprios". (GARCIA, 2015, p. 77).

## **Elementos da relação de emprego**

A relação empregatícia se consubstancia na preexistência de um conjunto de fatores (requisitos) sem os quais não se configura a presente relação. Tais requisitos estão previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos,

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943).



Com a leitura dos artigos expostos, tem-se que o contrato de emprego possui como requisitos: a pessoalidade, empregado pessoa física, a continuidade na relação empregatícia (não eventualidade), subordinação jurídica, remuneração (salário) e a alteridade (risco da atividade).

Corroborando com este entendimento o professor Mauricio Godinho Delgado, leciona que os requisitos são,

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (DELGADO, 2012, p. 299).

Nesse norte, para a caracterização do vínculo empregatício há a necessidade do preenchimento cumulativo dos requisitos elencados acima, caso inexista a presença de um dos elementos não será possível ser configurado o vínculo empregatício. Frisa-se que o contrato de trabalho possui ainda características peculiares que o distingue dos demais contratos, ao passo que é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Destarte, se houver consenso entre as partes o vínculo empregatício poderá ser formado, pois independe de qualquer formalidade para sua pactuação. Por sua vez a comutatividade e bilateralidade se configuram pela equivalência entre os deveres das partes, do empregado em prestar serviços e do empregador em pagar salário. Diz oneroso porque cria contraprestação em virtude do trabalho prestado.

Por fim, e não menos importante, deve haver no contrato de trabalho a continuidade na prestação dos serviços, de modo que os efeitos dessa relação se prolonguem no tempo, e não se exaure com uma única prestação, daí o dizer trato sucessivo.

## **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Vigora na relação empregatícia, como regra, o princípio da continuidade da relação de emprego, trazendo a ideia de que o contrato de trabalho não possui prazo de validade, ou seja, o vínculo deve se protractar no tempo. Para Ricardo Resende "a extinção do contrato de trabalho é, de certa maneira, um fato anormal



na história do contrato de trabalho. Isto porque, [...] o direito do trabalho é informado pelo princípio da continuidade da relação de emprego". (RESENDE, 2016, p. 835-836).

A súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho prevê a continuidade do vínculo, dispondo "o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado". (BRASIL, 2003).

A cessação do contrato de trabalho pode ser conceituada como "a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes". (MARTINS, 2016, p. 311). No mesmo sentido, Gustavo Barbosa Garcia conceitua a cessação do contrato de trabalho "como o termino do referido negócio jurídico, ou seja, o fim da relação jurídica de emprego". (GARCIA, 2015, p. 353).

### **Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

Como já exposto, o contrato de trabalho é regido pelo princípio da continuidade da relação empregatícia, no entanto, o legislador, diante da realidade fática existente nas relações trabalhistas, bem como da livre iniciativa de contratação, tratou por regular formas de cessação do contrato de trabalho.

Assim, antes de adentrar ao tema central do presente artigo, é necessário analisar, ainda que sucintamente, as modalidades de rescisão do contrato de trabalho.

Nesse norte, dentre as modalidades de cessação do contrato de emprego, pode-se considerar como sendo as principais, a dispensa sem justa causa, a dispensa por justa causa, o pedido de demissão e a rescisão indireta.

A dispensa sem justa causa é aquela dada por iniciativa do empregador, que diante do seu poder de direcionamento possui a livre vontade de contratar e, assim, de por fim ao contrato. Todavia, tal decisão trás reflexos diretos nas verbas rescisórias do empregado. Neste sentido Sergio Pinto Martins (2016) dispõe que,

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as



reparações econômicas pertinentes. Terá direito o empregado a aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro-desemprego. (MARTINS, 2016, p. 314).

Por sua vez, a dispensa por justa causa, também ocorre por iniciativa do empregador, no entanto não possui a mesma liberalidade que a dispensa sem justa causa, uma vez que deve se ater as hipóteses elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Desta maneira, a dispensa por justa causa decorre de “atos praticados pelo empregado de natureza grave ou culposa e que levam ao rompimento do vínculo”. (MARTINS, 2010, p. 48). Presente esta situação o empregado “perde o direito às férias proporcionais, ao aviso prévio, ao décimo terceiro proporcional, não pode sacar o FGTS e, obviamente, não tem direito à multa compensatória do FGTS nem ao seguro-desemprego”. (RESENDE, 2016, p. 871). Assim, receberá somente saldo de salário, férias vencidas e um terço constitucional.

Por derradeiro, o pedido de demissão, decorre por declaração de vontade do empregado que não deseja mais continuar o vínculo empregatício, e assim, o rescinde. “Esta modalidade implica o pagamento de apenas duas verbas estritamente rescisórias: 13º salário proporcional e férias proporcionais com 1/3”. (DELGADO, 2012, p. 1261).

Assim, a rescisão indireta, ou justa causa do empregador, prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, é a hipótese de cessação do contrato de trabalho que tem por fato gerador ato faltoso praticado pelo empregador, de modo a ensejar efetivo obstáculo ao prosseguimento da relação empregatícia para o empregado, que poderá, amparado pelas hipóteses elencados no artigo alhures, rescindir o contrato e pleitear as devidas indenizações.

Assim, “se a pretensão do empregado, pleiteando a rescisão indireta for acolhida, a empresa irá pagar-lhe aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, e levantará o FGTS, acrescido de 40%”. (MARTINS, 2016, p. 424).

## DA RESCISÃO INDIRETA

A rescisão indireta do contrato de trabalho pode ser conceituada como “forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa

causa praticada pelo empregador”. (MARTINS, 2016, p. 330). Por sua vez, a justa causa “é a circunstância peculiar do pacto laboral”, (MARTINS, *apud* BARROS, 2010) consistindo “na prática de ato doloso ou culposo grave por uma das partes”. (MARTINS, *apud* BARROS, 2010).

Assim, para a possibilidade da rescisão indireta é necessário que a falta praticada pelo empregador seja grave o suficiente para impossibilitar o prosseguimento do vínculo empregatício, de forma que a Consolidação das Leis do Trabalho elenca em seu artigo 483 hipóteses ensejadoras da respectiva rescisão. Vejamos,

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965) (BRASIL, 1943).

A respeito do assunto, pode-se concluir que a rescisão indireta ocorre por decisão do empregado, mas em razão da falta cometida pelo empregador, tornado insustentável e indesejável a continuidade do vínculo.

### **Requisitos da rescisão indireta**

A doutrina e a jurisprudência com o intuito de resguardar o presente instituto da rescisão indireta, bem como sua correta e efetiva aplicação, cuidaram por traçar critérios norteadores a serem observados a fim de caracterizar a rescisão indireta.

Deste modo, para a efetiva aplicação da rescisão indireta no contrato de trabalho, “o empregado deve [...] avisar o empregador dos motivos por que está



retirando-se do serviço, sob pena de a empresa poder considerar a saída do trabalhador como abandono de emprego”. (MARTINS, 2016, p. 330).

Devendo ainda, “ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho”, (MARTINS, 2016, p. 330), sendo este o único meio para se examinar se a falta praticada pelo empregador é grave o suficiente para possibilitar a rescisão indireta.

Desta feita, se faz oportuno destacar como requisitos configuradores da rescisão indireta, a gravidade da falta, a comunicação da rescisão indireta ao empregador, a imediatidade, o nexos causal entre a falta praticada e a punição.

Seno assim, não há dúvidas que o ato praticado pelo empregador necessite ser de tal gravidade capaz de inviabilizar a continuidade do vínculo empregatício, já que para o empregado sua permanência no emprego se tornou algo insuportável. Percebe-se, desta forma, que a “ocorrência de certos dissabores, ou amenidades oriundas da convivência na rotina laboral, por todos suportados” (MARTINS, 2010, p. 476) não se amolda como requisito da justa causa.

Nesse contexto, o empregado, ao considerar que o comportamento do empregador se reveste de gravidade suficiente para romper a fidúcia entre ambos deverá “manifestar sua pretensão de não mais continuar no emprego”. (MARTINS, 2010, p. 483). Notificando desta forma o empregador, seja por documento ou com a presença de testemunhas, “para não incidir em perdão tácito em relação ao ato faltoso do empregador, deixando para ato seguinte o ajuizamento da respectiva reclamação”. (MARTINS, 2010, p. 483).

Por derradeiro, o empregado necessita desligar-se imediatamente das atividades laborais, “sob pena de se entender que houve perdão da falta praticada pelo empregador, ou que a falta não foi tão grave a ponto de impedir a continuidade do contrato de trabalho”. (MARTINS, 2010, p. 331).

Em contrapartida, o empregado, por sua situação de hipossuficiência, por muitas vezes, acaba por aceitar condutas faltosas e reiteradas por parte do empregador, de maneira que, a jurisprudência tem deixado antever que em situações como essa, não ocorre o perdão tácito. Observa-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho,



AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. IMEDIATIDADE. DESNECESSIDADE. Provável afronta ao artigo 483, d, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. IMEDIATIDADE. DESNECESSIDADE. [...]. A questão a ser debatida nos autos cinge-se à imprescindibilidade de ajuizamento imediato de ação para o reconhecimento da rescisão indireta. É interessante esclarecer que o empregado, na condição de hipossuficiente na relação de emprego, abstém-se de certos direitos, entre os quais o ajuizamento de reclamações trabalhistas, com o receio de não ser contratado ou perder o emprego. Por tal razão, a configuração da rescisão indireta decorrente do inadimplemento das obrigações trabalhistas não precisa ser imediata. Consequentemente, não há que se falar em perdão tácito em tal hipótese. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 483, d, da CLT e provido.

Por sua vez, o nexos causal diz respeito ao elo existente entre a falta cometida pelo empregador e a penalidade a ser aplicada a este. Assim, o empregado ao ajuizar a ação trabalhista a fim de rescindir indiretamente o contrato de trabalho e perceber todas as verbas cabíveis a este instituto, deve demonstrar de forma clara e objetiva que a conduta do empregador foi grave o suficiente para inviabilizar a manutenção do vínculo empregatício e por isso deve ser aplicada drasticamente a resolução pretendida.

## **SALÁRIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR**

O mundo, após a segunda guerra mundial, percebendo a intolerância ao ser humano, começa a buscar valores humanitários e o reestabelecimento dos direitos fundamentais. De modo que as grandes constituições passaram a consagrar a dignidade da pessoa humana como um de seus valores centrais. No Brasil, a dignidade da pessoa humana passa a ser princípio constitucional, expresso no artigo 1º da Lei Maior, funcionando como origem dos direitos fundamentais. Corroborando com o entendimento, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2012) leciona que,

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. [...]. A dignidade humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento vida no País, princípio jurídico inspirador e normativo. (DELGADO, 2012, p. 23-25).



Desta forma, significa dizer, que a dignidade da pessoa humana é um valor moral que ingressa no direito e, portanto, se transforma em um princípio constitucional, e, como princípio constitucional, é a fonte de onde emanam os direitos fundamentais, correspondendo o núcleo da constituição, visando por proteger o ser humano de situações degradantes e garantindo-lhes condições existenciais mínimas para uma vida saudável, promovendo sua participação no meio social e atendendo suas necessidades básicas.

Immanuel Kant (1724-1804) grande filósofo alemão, instituidor da “Filosofia Crítica” reconhecia que as pessoas não podiam ser tratadas como meio, mas, sim, como fim, pois não possuem um preço. Assim, reconhecer a dignidade da pessoa humana, significa reconhecer que a pessoa tem valor superior ao objeto. A pessoa tem valor central no sistema de direitos. O doutrinador Pedro Lenza, dispõe a respeito: “Dignidade da pessoa humana: regra matriz dos direitos fundamentais, [...] e que pode ser bem definido como o núcleo essencial do constitucionalismo moderno”. (LENZA, 2013, p. 1361).

De mesmo norte, os direitos fundamentais são o conjunto de privilégios e garantias decorrentes da própria existência humana, positivados em uma constituição em determinado momento histórico, social e cultural de uma sociedade. Possui como finalidade primordial o respeito à dignidade humana, assegurando, desta forma, direito a igualdade, justiça e liberdade, estabelecendo o mínimo existencial para o seu desenvolvimento.

A Constituição Federal de 1988 trata em seu título II, sobre os direitos e garantias fundamentais, garantindo, no caput do artigo 5º, direito à vida, à liberdade e à igualdade. Em seu artigo 6º, disciplinou sobre o direito a educação, saúde, alimentação, trabalho, segurança, etc. Mais adiante, em seu artigo 7º, buscou, especialmente, dentre outros direitos estabelecidos, por assegurar aos trabalhadores, a proteção do salário, bem como, no caput do artigo 170 por valorizar o trabalho humano. Percebe-se, nesse contexto, que,



O salário é o resultado da alienação da força de trabalho, o único bem de que a maioria dos trabalhadores dispõe para garantir a sobrevivência. Essa é a razão pela qual a Constituição Federal trata a proteção do salário como direito fundamental e considera criminosa a sua retenção dolosa. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2015).

Partindo dessa premissa, passa a expor algumas considerações a respeito de salário.

### **Noções gerais sobre salário**

O contrato de trabalho, como cediço, é composto por elementos fático-jurídicos, quer seja, pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, alteridade e onerosidade (salário).

Dito isto, temos a onerosidade, como um dos elementos mais importantes, se não o mais, da relação empregatícia, que emana dos serviços prestados pelo empregado ao empregador. Desta forma, entende-se que a onerosidade é o conjunto de parcelas de natureza econômica devida como contraprestação do trabalho do empregado. "A esse conjunto de parcelas retributivas conferem-se, regra geral, os epítetos de remuneração ou de salário". (DELGADO, 2014, p. 732).

As terminologias empregadas, salário ou remuneração, são utilizadas para se referir à contraprestação que é recebida pelo empregado em virtude de seus serviços prestados ao empregador dentro da relação empregatícia.

Em contrapartida, as expressões salário e remuneração, no âmbito justralhista, possuem algumas distinções entre si. De maneira que salário "é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho". (DELGADO, 2014, p. 733) e remuneração "o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado [...], seja em dinheiro ou em utilidades, proveniente do empregador ou de terceiros, mas decorrente do contrato de trabalho". (MARTINS, 2010. p. 247).

Notadamente, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 76, teria atribuído uma definição específica para salário, alargando a sua diferença com a remuneração, dispondo que "salário é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador". Em síntese, pode-se concluir que



para a ótica celetista somente terá caráter salarial a contraprestação paga diretamente pelo empregador ao empregado. No mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins ensina que,

Salário corresponde ao pagamento feito pelo empregador e não por terceiros, ao contrário da remuneração, que engloba tanto o pagamento feito pelo empregador como o recebido de terceiros. Salário é a importância paga pelo empregador ao obreiro em virtude de sua contraprestação dos serviços. (MARTINS, 2010, p. 247).

De sorte, o salário, em razão de sua natureza alimentar, possui proteção constitucional, e, assim, é norteado pelos princípios da irredutibilidade salarial (artigo 7º, inciso VI), que “trata das barreiras limitativas das alterações contratuais que visem à diminuição do salário ou complementos salariais originalmente ajustadas” (MARTINEZ, 2016, p. 885), e intangibilidade salarial que “diz respeito aos empecilhos opostos aos descontos e retenções sobre as verbas salariais”. (MARTINEZ, 2016, p. 885), ou seja, veda que o salário sofra descontos ilegais e abusivos.

### **Natureza jurídica do salário**

Como cedição salário é a contraprestação paga pelo empregador em razão do desenvolvimento laboral do empregado, de maneira que sua finalidade primordial é de garantir condições mínimas de existência ao trabalhador e sua família.

Deste modo, a doutrina tem se posicionado que o salário possui natureza alimentar uma vez que “deriva do papel socioeconômico que a parcela cumpre, sob a ótica do trabalhador. O salário atende, regra geral, a um universo de necessidades pessoais e essenciais do indivíduo e de sua família”. (DELGADO, 2014, p. 811). De forma que sendo de característica alimentar, goza de privilégios legais como a impenhorabilidade e a intangibilidade.

Logo, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso VI, tratou por conceder ao salário proteção máxima ao dispor que este deve ser capaz de atender as necessidades do trabalhador e de sua família citando como exemplo a moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, dentre outras necessidades básicas do ser humano.



Assim, a ordem constitucional brasileira ter por fundamento assegurar a todos uma existência digna, valorizando o trabalho humano e garantindo proteção a aqueles que dentro da relação de trabalho que se encontram em situação de hipossuficiência e portanto são merecedores de uma tutela maior.

Nesse contexto, observa-se que a Constituição Federal tomando por base o princípio da dignidade da pessoa humana busca por dar proteção máxima para o salário, tendo em vista seu caráter alimentar, pois a necessidade do trabalhador em suprir suas necessidades vitais é que a justifica, ou seja, a atividade laboral é o meio de sobrevivência do trabalhador e sua família.

### **Mora salarial e os reflexos na vida do trabalhador**

O trabalho é o mais relevante meio garantidor de um mínimo existencial para grande parte da população, de modo que a sobrevivência digna do trabalhador emana do pagamento do seu salário, tendo em vista que é a partir dessa contraprestação que o empregado retira os meios para prover seu sustento e de sua família, de forma que o reiterado atraso no pagamento do salário ocasiona inúmeros transtornos à vida do trabalhador, ferindo frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Imperioso consignar que a mora salarial gera por consequência danos extrapatrimoniais quando se trata de parcelas imprescindíveis para o empregado honrar suas obrigações relativas às suas necessidades básicas como moradia, alimentação, higiene, educação e saúde. É evidente que, tal situação causa ao empregado constrangimento perante a sociedade configurando segundo a jurisprudência um dano *in re ipsa*, sobretudo quando ocorre reiteradamente a conduta patronal em atrasar ou não efetuar o pagamento do salário. Nesse norte, o doutrinador Ricardo Resende dispõe que [...] o atraso reiterado do pagamento dos salários, por exemplo, constitui descumprimento grave do pacto laboral, passível, portanto, de rescisão indireta. (RESENDE, 2016, p. 874).

Como já exposto, o ordenamento constitucional brasileiro consagrou como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana, contemplando o atendimento as necessidades básicas do ser humano. Assim, não há que de discutir que a mora

salarial ocasiona danos aos trabalhadores, de forma que a prova, em tais casos, está ligada à ocorrência de um único fato, o não pagamento do salário, de modo a gerar ao trabalhador grave transtornos que resulta inevitavelmente na dificuldade do empregado em honrar compromissos assumidos e prover o sustento de sua família. Nesse sentido, é o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme arresto a seguir,

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. MORA SALARIAL [...]. Considerando-se que o salário tem natureza alimentar, não é razoável exigir do empregado que suporte três meses de trabalho sem a competente paga, para, só depois, pleitear em juízo a rescisão do contrato, por justa causa do empregador. O atraso salarial de apenas um mês já é suficiente para causar grandes transtornos ao trabalhador, que se vê privado de sua única ou principal fonte de renda e, conseqüentemente, fica impedido de prover o sustento próprio e de seus familiares, bem como de honrar seus compromissos financeiros. [...]. O conceito de mora contumaz, estabelecido no § 1º do artigo 2º do Decreto-Lei nº 368/68, destina-se apenas a nortear procedimentos de natureza fiscal e penal, não interferindo nos regramentos atinentes à rescisão do contrato de trabalho. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O atraso reiterado no pagamento dos salários não pode ser considerado mero inadimplemento contratual que gera dissabor ou aborrecimento decorrente da vida em sociedade. É lesão de natureza grave e, por isso, acarreta danos imateriais passíveis de reparação. Tal conduta do empregador atinge em cheio a dignidade do trabalhador, que faz do seu salário a fonte de subsistência, não raras vezes única, inclusive de sua própria família. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, em casos de inadimplemento contratual, afirma a necessidade da configuração dos seguintes requisitos para autorizar o acolhimento do pleito: a) o ato ilícito deve ser capaz de irradiar-se para a esfera da dignidade da pessoa, ofendendo-a de maneira relevante; b) o dano moral indenizável é aquele que provoque sofrimento ou mesmo a humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, chegando a causar-lhe aflição, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Tudo isso está presente nessa hipótese. Recurso de revista de que não se conhece. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO 2015).

Dito isto, temos que o salário corresponde ao mínimo existencial necessário para o desenvolvimento do ser humano. O artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, já indicava parâmetros norteadores a serem seguidos a fim de garantir a dignidade humana, dispondo que “toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos [...]”. Percebe-se desta forma, que a mora salarial acarreta danos ao desenvolvimento e ao bem-estar do trabalhador que se vê na incerteza de honrar com seus compromissos, bem como



de prover meios dignos de sustento próprio e familiar, circunstância que, sem dúvidas, configura violação a dignidade da pessoa humana, de forma que a Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos de seu artigo 483, d, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, por a mora salarial, tratar-se de descumprimento do contrato de trabalho.

Corroborando com este entendimento, o doutrinador Luciano Matinez (2016) escreve,

De acordo com o fundamento da dignidade da pessoa humana, é inconcebível que alguém possa legitimamente ser submetido à expectativa de pagamento de seus salários por três meses para, somente depois disso, ser validamente resolvido o contrato por culpa patronal. Consoante uma análise baseada no texto constitucional ora vigente, qualquer inadimplemento, atraso ou sonegação relacionados às parcelas do contrato de emprego pode motivar o pleito de resolução contratual por culpa do empregador. (MATINEZ, 2016, p. 1154).

Diante disto, tem-se que a mora salarial ofende diretamente preceitos constitucionais, tal como a dignidade da pessoa humana, que nos termos do artigo 1º, inciso III da Carta Maior constitui núcleo fundamental da República, e a proteção salarial, disposta no inciso X, do artigo 7º, do respectivo diploma legal.

Por sua vez, o empregado para atender suas necessidades básicas, como alimentação, saúde, moradia, educação, vestuário, dentre outros, assume compromissos a fim de satisfazê-las, de forma que a mora salarial afeta visivelmente a condição psíquica do trabalhador, que se vê angustiado, inquieto e impossibilitado de cumprir suas obrigações frente seus fornecedores e até mesmo de fornecer a subsistência de sua família, perpetrando em ato lesivo a sua dignidade humana. A advogada Rúbia Zanotelli Alvarenga (2005) escreve que,

É preciso ressaltar que a cristalização do princípio da dignidade humana no direito do trabalho consiste no reconhecimento da integridade física, moral, intelectual e emocional do indivíduo, como uma pessoa existente em uma comunidade interna e externa, assegurando-a condições existências mínimas a uma vida plenamente saudável. (ALVARENGA, 2005, p. 303).

Como já mencionado, a principal obrigação do empregador no contrato de trabalho é o pagamento do salário, que deve ser feito no prazo legal, sendo incontestável que seu atraso acarreta ao trabalhador prejuízos e frustrações, visto



que depende do recebimento do salário para fazer frente as suas despesas essenciais, que se tornam inviáveis com a conduta faltosa do empregador.

Partindo disso, a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe em seu artigo 483, o instituto da rescisão indireta, a fim garantir a dignidade humana, possibilitando ao trabalhador rescindir indiretamente o contrato de trabalho por descumprimento deste. Desta feita, tem-se que a rescisão indireta é, sem dúvidas, meio de proteção do trabalhador contra atos faltosos cometidos pelo empregador, garantindo-lhes a dignidade humana, valorando o trabalho e a devida proteção salarial.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo científico se propôs a estudar o instituto da rescisão indireta por descumprimento do contrato de trabalho em razão da mora salarial a luz do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como os reflexos na vida do trabalhador.

Primeiramente, o estudo voltou-se para as noções gerais do contrato de trabalho, sua natureza jurídica, que para a corrente majoritária é contratual, bem como dos elementos indispensáveis à sua formação, sendo a personalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação jurídica, remuneração (salário) e alteridade (risco da atividade).

Ainda, explanou-se acerca das modalidades de cessação do contrato de trabalho, sendo as principais a dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa, pedido de demissão e a justa causa indireta (rescisão indireta).

Nessa toada, verificou-se que a rescisão indireta ocorre por iniciativa do empregado, em razão de condutas faltosas praticadas pelo empregador durante o contrato de trabalho. Assim, se o empregador incorrer em uma das hipóteses de justa causa previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá o empregado, considerando insustentável o vínculo empregatício, por fim, por meio da rescisão indireta, ao contrato de trabalho.

Frisa-se que, para justificar a rescisão indireta, é necessário que o ato praticado pelo empregador seja de tamanha gravidade capaz de tornar insustentável



o vínculo empregatício, devendo, ainda, o ato estar tipificado em uma das situações postas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, de modo que, o empregado, ao ajuizar a ação pleiteando rescindir indiretamente o contrato, deve demonstrar claramente o nexo entre a falta cometida e a previsão no ordenamento.

Examinou-se ainda que, o princípio da imediatidade, que de acordo com a doutrina e jurisprudência majoritária, deve ser observada sob uma ótica relativa, já que a lei não fixa prazos, e não absoluta, devendo levar-se em conta que o empregado é hipossuficiente no vínculo empregatício, sendo seu trabalho o único meio de prover sustento próprio e de sua família, de maneira que busca por preservar seu emprego e assim não pode ser penalizado com o entendimento do perdão tácito.

Por derradeiro, tratou-se do salário como direito fundamental, e para isso trouxe o seu conceito, sua natureza jurídica, reconhecida como alimentar, bem como suas principais características. Ademais, se evidenciou a necessidade do salário como meio garantidor da vida digna do trabalhador e de sua família.

De mesmo norte, abordaram-se os reflexos que a mora salarial causa na vida do trabalhador, ferindo frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que é a partir do labor que o trabalhador retira meios de sobrevivência digna para si e sua família. Assim, a mora salarial ocasiona inúmeros transtornos à vida do trabalhador que diante do atraso em receber suas parcelas salariais se vê angustiado e impossibilitado de honrar com suas obrigações contratadas, relativas às suas necessidades básicas (moradia, alimentação, saúde, etc.), perpetrando em ato lesivo a dignidade da pessoa humana.

À guisa de encerramento fica o registro de que é do Estado à incumbência de garantir o efetivo respeito à pessoa humana, resguardando-os por meio de direitos sociais. Nessa premissa a ordem jurídica brasileira instituiu a dignidade da pessoa como princípio fundamental da República, tendo em vista que reconhece o ser humano como o principal elemento do Estado, assim, busca por fomentar o mínimo existencial a vida humana, que no presente trabalho tratou-se dos direitos trabalhistas, que constitui, sem dúvidas, empecilho ao poder desregrado do empregador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O princípio jurídico constitucional fundamental da dignidade humana no direito do trabalho**. ano 34, Informativo semanal 33, p. 303. 2005. Disponível em:

[http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct\\_net/2005/ct3305.pdf](http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2005/ct3305.pdf). Acesso em: 09 set. 2017.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 set. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212 Despedimento. Ônus da prova (mantida) Recurso Especial 121/2003. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 14 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Sétima Turma. Recurso de Revista n 18983620135090028, R. Douglas Alencar Rodrigues, J em 24/06/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Sétima Turma. Recurso de Revista n 3205520135030044, R.: Cláudio Mascarenhas Brandão, J em 12/08/2015,

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito de Trabalho**. 9. ed. São Paulo: JusPodivm, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo. LTr. 2014.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 17. ed. São Paulo. Saraiva. 2013.

MATINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo. Saraiva. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo, Atlas, 2014.



MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa**: do empregado, do empregador, culpa recíproca. São Paulo. LTr. 2010.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquematizado de direito e processo do trabalho**. 23. ed. São Paulo. Saraiva. 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 6. ed. São Paulo método, 2016.