



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

RODRIGO TIAGO MOREIRA REZENDE

INSERÇÃO DE DANOS MORAIS NA MORA SALARIAL

LAVRAS-MG

2022

RODRIGO TIAGO MOREIRA REZENDE

INSERÇÃO DE DANOS MORAIS NA MORA SALARIAL

Monografia apresentada ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências do curso de bacharelado em Direito.

Orientador (a): Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães

LAVRAS-MG

2022

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento

R467i Rezende, Rodrigo Tiago Moreira.
Inserção de danos morais na mora salarial / Rodrigo
Tiago Moreira Rezende. – Lavras: Unilavras, 2022.
42 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras,
Lavras, 2022.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães

1. Danos. 2. Mora. 3. Indenização. 4. Ordenamento
jurídico.
I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

Técnicoda Biblioteca Central do UNILAVRAS

RODRIGO TIAGO MOREIRA REZENDE

INSERÇÃO DE DANOS MORAIS NA MORA SALARIAL

Monografia apresentada ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências do curso de bacharelado em Direito.

APROVADO EM: **03/05/2022**

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/ UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

LAVRAS-MG

2022

Ao meu pai Dalso, minha mãe Dayse, bem como aos meus irmãos, minha esposa Marcela, minha sogra Suely, e de maneira especial a meu filho Théo. Minha querida família, tanto lhes admiro, como singela homenagem vos ofereço o resultado de longos anos de trabalho. A vocês toda honra e toda glória!

AGRADECIMENTOS

Então se aproxima o dia esperado, como foi sonhado, minunciosamente desenhado.

Cada noite de angústia, sofrimento, perturbação, parece não fazer mais sentido, perderam a complexidade e, cederam lugar a bons sentimentos e emoções positivas. O pensar de quão próximo está o fim, liberta o coração de toda mágoa experimentada, é como se pudesse enxergar o elo entre o sofrer, estudar, trabalhar, se humilhar, sofrer novamente, se humilhar outra vez, pedir socorro aos céus, se enxergar aos prantos diante do espelho chegando ao seu ápice e, como em um passe de mágica se estourando.

Uma reflexão um pouco dramática, porém coberta por muito suor e sentimentos verdadeiros. Pois bem, ultrapassar barreiras às vezes parece utopia.

Triste o homem o qual não constitui bases sólidas, pois vez ou sempre suas estruturas se abalarão, seus sonhos perderão forças, sua vida perderá sentido, os obstáculos parecerão maiores e intransponíveis.

Sorte a minha que em meio ao caos pude contar com a melhor estrutura familiar, a qual, nem por um segundo permitiu que maus ventos abalassem nossos sonhos. Não há falar em um bom homem sem uma boa mulher, seja ela, tua mãe, seja ela tua esposa.

O caminhar nos traz feridas, assola nossos sonhos e amedronta nossa sensibilidade. Por sorte, ter exemplos de um homem digno a ser chamado de pai, nos torna forte, invencível, imparável. Obrigado, pai, por todas as vezes que disse: “engole o choro que homem não chora”. Fez-me forte!

Aos meus resta agradecer pelos votos de força, esperança e coragem.

Assim como uma boa espada, o bom homem se forja no fogo. Não te iluda, o mundo não te quer bem.

“Ser louco é a única oportunidade de
ser sadio nesse mundo doente”

Leandro Karnal

RESUMO

Introdução: A presente monografia se dedica a estudar dentro do ordenamento jurídico brasileiro as relações de trabalho, bem como a possibilidade de se aplicar indenizações em forma de pecúnia em casos de descumprimento das obrigações contratadas pelo empregador junto ao empregado no que se refere à contraprestação devida pela jornada de trabalho disposta pelo empregado ao empregador. Para que seja possível adentrar ao mérito, a presente monografia passará de forma singela pelo contexto histórico da formação do direito do trabalho e por suas normas e princípios. **Objetivo:** O epicentro desta monografia será analisar no contexto do Direito brasileiro a possibilidade de aplicar ou não indenizações por danos morais em decorrência da mora salarial desprendida por parte dos empregadores. **Metodologia:** A principal finalidade da presente é explicativa, utilizando-se de conceitos bibliográficos e jurisprudenciais para determinado fim. **Conclusão:** Ao término da presente é possível concluir que o direito brasileiro entende que o salário carrega grande importância alimentar e, também possui plena relação com a dignidade humana, por isso, a ciência jurídica permite que seja, em casos reiterados de mora salarial, aplicado como sanção e de forma educativa ao empregador a obrigação de indenizar o empregado por danos extrapatrimoniais sofridos.

Palavras-chave: Ordenamento Jurídico; Descumprimento de obrigações; Danos; Mora; Indenização.

ABSTRACT

Introduction: This monograph is dedicated to studying labor relations within the Brazilian legal system, as well as the possibility of applying compensation in the form of cash in cases of non-compliance with the obligations contracted by the employer with the employee with regard to the consideration due for the working day provided by the employee to the employer. In order to get into the merits, this monograph will simply go through the historical context of the formation of labor law and its norms and principles **Objective:** The epicenter of this monograph will be to analyze in the context of Brazilian law the possibility of applying or not compensation for moral damages as a result of late payment on the part of employers. **Methodology:** The main purpose of the present one is explanatory, it uses bibliographic and jurisprudential concepts for a certain purpose. **Conclusion:** At the end of the present it is possible to conclude that Brazilian law understands that the salary carries great food importance and also has a full relationship with human dignity, therefore, legal science allows it to be, in repeated cases of salary arrears, applied as sanction and in an educational manner to the employer the obligation to indemnify the employee for off-balance sheet damage suffered.

Keywords: Legal Order. Non-compliance with obligations. damage. late. Indemnity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARTS. Artigos

CCB- Código Civil Brasileiro

CF- Constituição Federal

CLT- Consolidação Das Leis Do Trabalho

CO- Convenção

CPC- Código De Processo Civil

OIT- Organização Internacional Do Trabalho

TRT- Tribunal Regional Do Trabalho

TST- Tribunal Superior Do Trabalho

MM- Meritíssimo

UNILAVRAS- Centro Universitário de Lavras

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1	FONTES DO DIREITO DO TRABALHO	15
2.1.1	Fontes materiais	15
2.1.2	Fonte formal	15
2.2	PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO	17
2.3	Princípios próprios do direito do trabalho	17
2.3.1	Princípio protetor	17
2.3.2	Princípio da irrenunciabilidade	18
2.3.3	Princípio da primazia da realidade	18
2.3.4	Princípio da razoabilidade	18
2.3.5	Princípio da continuidade da relação de emprego	18
2.3.6	Princípio da irreduzibilidade do salário	19
2.3.7	Princípio da não discriminação	19
2.3.8	Princípio da flexibilização do direito do trabalho	19
2.4	RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	19
2.5	Relação de trabalho	20
2.5.1	Onerosidade	20
2.5.2	Pessoalidade	20
2.5.3	Habitualidade	21
2.5.4	Subordinação	21
2.6	DOS SUJEITOS QUE INTEGRAM A RELAÇÃO DE EMPREGO	22
2.6.1	Empregador	22
2.6.2	Dos empregados	22
2.7	DOS CONTRATOS DE TRABALHO	24
2.7.1	Do contrato individual do trabalho	24
2.7.2	Natureza jurídica	25
2.7.3	Características do contrato de trabalho	25
2.8	Forma prescrita ou defesa em lei	27
2.9	PROTEÇÃO DO SALÁRIO	29
2.10	RESPONSABILIDADE CIVIL	30
3	CONSIDERAÇÕES GERAIS	38
4	CONCLUSÃO	40
	REFERÊNCIAS	42

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho buscará estudar de forma sucinta o direito do trabalho em toda sua grandiosidade e declinará aos entendimentos jurisprudências correlacionadas com a mora salarial e indenizações por tal inadimplência por parte dos empregadores. Para que se possa avaliar o judiciário atual faz necessário compreender a origem, evolução e a forma como é aplicado na atualidade.

Historicamente o conceito de trabalho esteve diretamente interligado com várias ciências do conhecimento às quais buscam compreender e explicar tal fenômeno.

É possível afirmar que em tempos remotos o trabalho era sinônimo de castigo, algo que era realizado com muita dificuldade, imposto a outrem em desdobramento de atos considerados contrários às normas vigentes a tempo, na sociedade. Contudo a evolução social trouxe a necessidade de se modificar as maneiras pelas quais se produziam bens e isso refletiu diretamente na concepção do trabalho, ou seja, o trabalho sofre mudanças sempre que a sociedade se transforma.

No Brasil, a ciência jurídica se delimita a não estudar todo e qualquer modo de trabalho. Busca-se a compreensão do trabalho humano, que pode, por vez, ser realizado de maneira autônoma ou ser realizado por meio da subordinação a outrem.

Como supramencionado a transformação do trabalho é de acordo com as mudanças das sociedades, pois bem, na atualidade onde se buscam defender direitos temos a garantia de que o trabalho não será imposto como forma de submeter alguém a trabalho penoso por ter praticado atos contrários ao que se julga correto. Tem-se, então, no artigo 23 (vinte e três) da Declaração Universal dos Direitos Humanos a garantia de ser o trabalho reconhecido como um Direito. Isso permite que todos que busquem trabalhar em condições dignas, exercendo a livre iniciativa de trabalhar na área que escolher, tendo em contraprestação uma remuneração justa que lhe permita prover suas necessidades e de sua família. No Brasil, afirma ser o trabalho um princípio estrutural do Estado Democrático devendo ser ofertados a todos como um bem social (CF, art. 6º).

Após breves relatos de como se originou o que se conhece por trabalho, pode-se passar a compreender a ciência jurídica que é o Direito do Trabalho.

As relações entre empregador e empregado começam a ser regulamentadas quando o Estado passa a impor suas vontades sobre a vontade declarada entre os sujeitos e, juridicamente quando nascem as reivindicações por melhores condições de trabalho aos trabalhadores. Coube ao México em 1917 promulgar a primeira Constituição que defendia os direitos aos trabalhadores, em sequência, a Alemanha com a intitulada Constituição de Weimar (1919) e, ainda no mesmo ano o Tratado de Versalhes ampliou as garantias trabalhistas com a criação da OIT, Organização Internacional do Trabalho.

O Brasil desde 1919 se preocupa com a regulamentação das leis referentes às melhores condições a serem ofertadas aos trabalhadores. Em 1943 é constituído, através do Decreto - lei 5.452 a sistematização das leis esparsas que já constituíam alguns direitos à classe trabalhadora.

Sabendo que no ordenamento jurídico existem normas específicas para regulamentar as relações de trabalho vislumbra descobrir se é possível aplicar normas de outras ciências jurídicas na mesma lide trabalhista, buscando a satisfação total do direito ferido. Para isso é necessário conhecer no direito civil o instituto que trata sobre indenizações morais quando alguém tem seus direitos cerceados.

Tem-se como alicerce do Direito Civil o denominado Direito Romano, pois serviu para a evolução do Direito Ocidental.

Quando se refere ao direito das obrigações tem se exata noção de que o direito romano ainda constitui bases para aplicações de sanções na atualidade. Pode se notar que o direito das obrigações, constitui na reparação do bem, devido pelo agente causador do dano àquele que os tenha experimentado, nesse mesmo sentido fora aplicada sanções no direito romano entre o século VIII e o fim do império.

Em 1590 o humanista Hugo Donellus reconhece os direitos personalíssimo quando faz a distinção entre direitos das coisas e direitos personalíssimos, referindo a esse como o direito a reputação; a vida, a integridade do corpo e a liberdade. A compreensão moderna a respeito dos direitos personalíssimos tem como base Immanuel Kant quando afirma que “a coisa que se encontra acima de qualquer preço compreende uma dignidade”.

Porém, apenas no ano de 1949, por advento da lei Alemã a doutrina e jurisprudência passam a admitir a existência do direito ao livre desenvolvimento da

personalidade. Desde então, sistemas jurídicos de outros países, gradualmente, passaram a adotar normas que visam à garantia do direito da personalidade. No Brasil o reconhecimento de tais direitos se deu no sentido da crescente aceitação por outras pátrias. Embora, tenha ganhado real importância com a promulgação da Constituição de 1988, existiam diversos projetos que buscavam incluir no antigo Código Civil Brasileiro de 1916 os direitos à personalidade. Atualmente o direito brasileiro garante aplicabilidade no art. 5º da CF e nos arts. 11 a 21 do CCB.

Espera o presente trabalho diante do que fora demonstrado alcançar com clareza a situação jurídica brasileira que afeta grande parte da classe trabalhadora, em sua maioria leigos e hipossuficientes que ficam à mercê de empregadores que não cumprem o contrato entre eles e, em vezes nem mesmo cumprem a lei.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Fontes do direito do trabalho

2.1.1 Fontes materiais

Conjunto de hábitos de uma sociedade que reflete diretamente na matéria constituinte da norma jurídica, ou seja, será validado o posicionamento social como lei. Atitudes repetitivas com os mesmos sentidos diante do mesmo fato causador da presente situação terão forte peso na determinação se legalidade ou ilegalidade de atos. A busca jurídica incessante para disciplinar determinadas ações, muitas vezes reflete tão somente nos desejos, fatores econômicos e nos frutos sociais.

2.1.2 Fonte formal

Maneira pela qual o direito se revela diante da sociedade com positividade erga omnes levando seriedade, ou seja, de maneira coercitiva se impõe a todos que convivem naquela sociedade. Segundo Marques, (2013) as fontes formais podem ser classificadas quanto em relação a sua origem:

a) *Fontes de origem estatal ou heterônoma:*

- Constituição Federal, especialmente os Arts. 7º ao 11º, que estabelecem os direitos básicos dos trabalhadores e sindicatos;
- Leis Complementares, que decorrem de dispositivos constitucionais que não são autoaplicáveis. Dependem de aprovação por maioria absoluta (Arts. 61 e 69 da CF);
- Leis Delegadas, que são as leis elaboradas pelo Presidente da República, por delegação do Congresso Nacional (art. 68 da CF);
- Medidas Provisórias, que são as medidas de iniciativa do Presidente da República, nos casos de relevância e urgência, com força de lei, nos termos do art. 62 da Constituição Federal. Substituem os antigos Decretos - lei da Constituição Federal anterior;
- Leis Ordinárias, que são as leis que têm processo de elaboração, tramitação e aprovação ordinário (art. 61 da CF);
- Atos do Poder Executivo, como os decretos, as portarias e as resoluções, que servem para regulamentar as leis trabalhistas;
- Sentenças Normativas, que são as decisões judiciais provenientes dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho proferidas nos Dissídios Coletivos;
- Súmulas do TST e Orientações Jurisprudenciais, que são as manifestações de posicionamento e entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto ao julgamento de determinada matéria. Decorrem da função primordial do TST de uniformizar as decisões;
- Jurisprudência, que é o conjunto de decisões reiteradas e uniformes dos tribunais sobre uma determinada matéria. Segundo Pedro Paulo Teixeira Manus (2002, p. 35), a jurisprudência é fonte do direito, uma

vez que se caracteriza como orientação para o posicionamento do juiz. Outros doutrinadores, no entanto, como Délio Maranhão (2003, p. 158), entendem que a jurisprudência não é fonte do direito, uma vez que não tem aplicação obrigatória. Para esse autor, a jurisprudência só será fonte do direito quando se converter em costume.

b) *Fontes de origem internacional:*

- As fontes formais de origem internacional são as convenções e recomendações criadas pela Organização Internacional do Trabalho, organismo composto por vários países, inclusive o Brasil, que atua na defesa da dignidade humana e segurança socio-econômica do trabalhador.

Exemplo de Convenção Internacional ratificada e aplicável ao Brasil é a Convenção 132, que trata do direito às férias.

c) *Fontes de origem contratual ou autônomas:*

- Convenção coletiva de trabalho é o instrumento de negociação firmado entre entidades sindicais representantes da categoria econômica (empregadores) e categoria profissional (empregados), com eficácia intersindical, pois abrange toda a categoria;
- Acordo coletivo de trabalho é o instrumento de negociação coletiva de âmbito mais restrito que a convenção, realizado entre o Sindicato representante da categoria dos empregados e uma ou mais empresas. O acordo pode atingir apenas determinados setores de uma empresa, em função do tipo de problema que se discute;
- Regulamento de empresa são as normas internas de uma organização, negociadas com os empregados ou simplesmente impostas pelo empregador, que determinam regras técnicas e disciplinares a serem seguidas no âmbito da empresa;
- Contrato individual de trabalho é o acordo firmado entre o empregado e o empregador que estabelece direitos e obrigações na relação de trabalho (MARQUES, 2013, p. 6-7).

Na maioria das vezes o novo empregado ao chegar a determinada empresa adere ao contrato de trabalho elaborado anteriormente pelo empregador, inexistindo qualquer fato ajustável que possa gerar normas regulamentadoras de direitos, contudo, será possível, caso exista entre os contratantes o desejo de convencionar novo contrato, ajustável ao interesse particular das partes. Está previsto no artigo 444 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a possibilidade de ajuste ao contrato de trabalho. É preciso observar quando da manutenção do contrato, as disposições legais que regulamentam a proteção ao trabalho, não podendo as normas estipuladas ir de encontro com regulamentação imposta por decisões de autoridades competentes e/ou disposições em contratos coletivos de trabalho.

Após breve relatos sobre as fontes normativas é possível observar a manifestação do pluralismo jurídico. Esse instituto é evidente quando determinada área do direito permite que não só regras constituídas pelo poder estatal, mas também as normas criadas por culturas, por etnias, por contrato direto entre em partes constituam valores capazes de orientar o direito em determinada direção.

2.2 Princípios que norteiam o direito do trabalho

Os princípios são bases inspiradoras para criação de normas regulamentadoras, sendo considerados a verdadeira essência para composição de leis. É deles que se extraem critérios que devem ser abordados com o objetivo de tornar as leis aplicáveis, em determinado ramo, passíveis de aceitação e compreensão.

Como em todos os outros ramos do direito, o direito do trabalho tem princípios constitucionais (previstos na Constituição Federal/88) e princípios próprios, ou seja, não previstos na CF/88.

São princípios encontrados na carta magna:

- liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, XIII);
- liberdade sindical (art. 8º); • direito de greve (art. 9º);
- representação dos trabalhadores na empresa (art. 11º);
- reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos (art. 7º, XXVI);
- proteção em face da automação (art. 7º, XXVII);
- proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I);
- irredutibilidade de salários (art. 7º, VI);
- igualdade nas relações de trabalho e garantia da dignidade da pessoa humana. (MARQUÊS, 2013, p. 7).

2.3 Princípios próprios do direito do trabalho

2.3.1 Princípio protetor

Está diretamente relacionado com a necessidade de proteção ao trabalhador que figura no polo mais vulnerável da relação contratual justamente pela situação de hipossuficiência de recursos frente ao empregador. Esse princípio constitui base para formação de todos os outros princípios do direito do trabalho e se evidencia nas seguintes formas:

- In dubio pró operário: Define que será aplicada a interpretação mais favorável ao empregado quando existir, a partir normas positivadas, diversos entendimentos tratando sobre o mesmo assunto. Trata-se de um benefício posto a alcance do empregado na intenção de igualar as partes, já que o empregado atua no polo da hipossuficiência diante do empregador.
- Regra mais favorável: será aplicada em benefício do empregado quando existir no ordenamento jurídico mais de uma lei que trate sobre o mesmo

assunto. A pluralidade de norma não pode justificar maiores transtornos aos empregados

- Regra da condição mais benéfica: aduz que uma nova lei não poderá ser usada como pretexto para segregar direitos garantidos ao trabalhador.

2.3.2 Princípio da irrenunciabilidade

Como o próprio nome aduz, é a impossibilidade de poder o empregado dispor em favor do empregador os direitos garantidos àquele por força de lei. Qualquer disponibilidade de direitos será de plano considerado nula, por ser o direito trabalhista inderrogável. Como toda regra contém exceção, poderá os direitos serem disposto pelo empregado em juízo, quando não restar dúvidas que não existe coerção para à disposição.

2.3.3 Princípio da primazia da realidade

A ideia do princípio da primazia da realidade decorre da expressão cunhada por Mario de La Cueva, conforme esclarece Plá Rodriguez (1993, p. 217), que sustenta ser o contrato de trabalho um contrato-realidade, posto que existe nas condições reais de prestação de serviços, independentemente do que tenha sido pactuado (MARQUES, 2013, p. 9).

O referido princípio faz menção sobre os fatos de que a realidade experimentada no dia a dia pelo empregado em grande parte das vezes não condiz com as cláusulas contratadas no contrato de trabalho. Será então analisado os fatos a partir da realidade fática e não somente sobre o contrato de trabalho.

2.3.4 Princípio da razoabilidade

Esse princípio atua nas lacunas da lei, determina que onde a lei for omissa por não conseguir delimitar a quantidade de circunstâncias que possam derivar de atos praticados pelos contratantes, fara jus sobre a razão humana.

2.3.5 Princípio da continuidade da relação de emprego

Autoexplicativo, o princípio da continuidade do emprego defende a relação empregatícia longeva. Prevê a garantia da estabilidade ao empregado, porém é permitido que sejam elaborados contratos de emprego por tempo determinado. Os contratos que tenham duração estipulada deverão obedecer ao que a lei dispôr sobre sua regulamentação e criação.

2.3.6 Princípio da irredutibilidade do salário

Um dos princípios mais nobres do direito do trabalho, elevado a norma constitucional, prevê que o salário referente a jornada de trabalho não poderá sofrer redução por disposição própria do empregador. Será considerada legal a redução salarial quando decorrer de acordo coletivo ou por meio de convenção, ficando expressamente obrigado a presença do sindicato para deliberar sobre a redução aos vencimentos dos empregados.

2.3.7 Princípio da não discriminação

Importante princípio do direito do trabalho que tem amparo constitucional. O princípio da discriminação visa proteger os trabalhadores de ações dos empregadores que decidam elaborar cláusulas para admissão, demissão, promoção entre outras de modo diferente por se tratar de pessoas com etnias diferentes, costumes, idades, gêneros etc.

2.3.8 Princípio da flexibilização do direito do trabalho

A ideia é proteger que o direito do trabalho se torne uma matéria 'engessada', que pare no tempo e não consiga se adaptar as mudanças sociais e acompanhar novas dificuldade que surjam. Vale ressaltar que não é o mesmo que desregular o direito, mas sim dar vida a nova estruturas contratuais no mercado do trabalho.

2.4 Relação de trabalho e relação de emprego

Estabelece a Constituição Federal, no inciso I do art. 114, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, publicada em 31/12/2004, que à Justiça do Trabalho compete processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação (MARQUES, 2013, p. 11).

2.5 Relação de trabalho

Quando se refere a prestações de serviço seja por insubordinação, seja por prestação de serviços autônomos, automaticamente, nasce a relação de trabalho entre as partes que contrataram. Por vez, a relação de emprego, embora muito parecida com a relação de trabalho, só irá existir no caso em que houver subordinação. É preciso que na relação exista essencialmente a figura de quatro requisitos bases, que são eles: onerosidade, pessoalidade, subordinação e habitualidade.

Segundo determina a CLT no artigo 3º empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 1943, [s.p].)

Será considerado empregado na forma da lei aquele que preencher os requisitos a saber:

2.5.1 Onerosidade

Sempre que em uma relação de emprego alguém prestar serviços a outrem é devida em contrapartida determinado valor remuneratório que faça jus aos serviços prestados. Assim, é possível afirmar que a relação de emprego não será gratuita. Se não existir remuneração aos serviços prestados a relação existente entre as partes poderá se caracterizar como prestação de serviços voluntários, mas de forma alguma se terá relação entre empregado e empregador.

2.5.2 Pessoalidade

A relação de emprego é pessoalíssima, ou seja, é decorrente de serviços prestados pelo agente contratado em função do empregador (intuitu personae). Em consonância com o princípio em tela não poderá ser caracterizado a relação de

emprego se determinada pessoa é contratada para efetuar atividades específicas e não comparece, determinando que outra pessoa realize as atividades em seu lugar. O empregado é considerado na sua pessoa, não existindo possibilidade de ser substituído por outro agente estranho a relação de emprego.

2.5.3 Habitualidade

O sujeito empregado está diretamente ligado ao princípio da habitualidade, o qual define que as relações de emprego sejam longevas. Não necessariamente é preciso frequentar a empresa todos os dias da semana, mas sim, que a prestação de serviços tenha caráter sucessivo, caso contrário não se estabeleceria entre as partes um contrato de relações de emprego.

2.5.4 Subordinação

Se reconhece o princípio da subordinação quando o empregado se declina de modo a atender as tarefas advindas do empregador. Com isso nasce para o empregador o direito de direcionar as tarefas através de comandos coercitivos e, ao empregado nasce a obrigação de acatar as decisões e agir de modo coeso aos interesses do empregador. Se reconhece a subordinação por ser técnica, econômica e jurídica.

- *Subordinação técnica:* é aquela que através de comandos o empregador repassa a orientação ao empregado. Nesse sentido a subordinação aconteceria por possuir os empregados força física (meios de produção) e o empregador conhecimentos técnicos capazes de gerenciar a produção, estabelecer horários na jornada e alcançar fins lucrativos.
- *Subordinação econômica:* é parâmetros para discussões nos dias atuais. Para que possa configurar a subordinação econômica do empregado ao empregador deveria aquele ser dependente exclusivamente da renda percebida em contraprestação pelos serviços prestados. Ocorre que na atualidade muitos empregados laboram não pela necessidade econômica frente ao empregador e não deixam de prestar tais serviços seja por amor ao que se faz, seja apenas no intuito de elevar o poder aquisitivo no caso de quem tem mais de um emprego, por exemplo.

- *Subordinação jurídica*: é intrínseca ao próprio contrato de trabalho realizado entre empregado e empregador.

Ou seja, a subordinação “é jurídica, porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites.” Sobressai-se, no conteúdo da subordinação, o seu significado de heterodireção. Subordinação é o dever do empregado, em razão do contrato, de deixar-se dirigir pelo empregador, a quem cabe determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, nos limites do contrato, controlar o exato cumprimento da prestação de trabalho e aplicar as penas disciplinares. (FERREIRA, 2012, p 112)

2.6 Dos sujeitos que integram a relação de emprego

2.6.1 Empregador

É aquela pessoa física ou jurídica que decide exercer atividade econômica, porém não consegue exercê-la de forma plena sem a necessidade de ter alguém para auxiliá-lo. Então, empregador é aquela pessoa que contrata demais pessoas para exercerem a atividade econômica sob sua responsabilidade e ordens.

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 (BRASIL, 1943, [s.p]).

2.6.2 Dos empregados

- *Do empregado em domicílio*: é considerado empregado em domicílio aquele que estabelece em sua residência ou em outro local, fora da empresa, seu ponto de trabalho. Por não haver controle direito sobre o empregado, raras as vezes se consegue acordar o pagamento de horas extras nessa modalidade.
- *Empregado rural*: é considerado trabalhador rural aquele que continuamente presta serviços ao empregador em estabelecimentos fora das demarcações urbanas, valendo-se da subordinação, da pessoalidade, da onerosidade e habitualidade.
- *Empregado doméstico*: assim como o rural, precisa compreender os requisitos da pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Porém é preciso que os trabalhos sejam prestados ao empregador que não visa fins lucrativos. Se caracterizar na casa do empregador ponto de venda (negócios que visam obter lucro), o doméstico perdera esse título e passará a ser considerado um celetista.

- *Do aprendiz:* por força de norma constitucional, o menor de 16 (dezesesseis) anos não pode participar nos polos de relações de emprego, exceto na condição de aprendiz. Aquele contratado como aprendiz será regido por contrato de trabalho não superior a 2 (dois) anos e terá direito ao aprendizado técnico-profissional ofertado pelo empregador.
- *Servidor público:*

O conceito de servidor público é amplo e compreende uma série de ramificações da Administração Pública. Assim, poderia ser definido como o gênero, abrangendo diversas espécies, dentre as quais destacamos os funcionários públicos ou “estatutários”, regidos pela legislação administrativa elaborada por cada ente federativo; e empregados públicos ou “celetistas”, os quais se submetem aos ditames da CLT. Tais figuras estão presentes nos três níveis da federação, ou seja, União, Distrito Federal, Estados, Municípios e entidades da administração pública indireta, Autarquias e Fundações Públicas (MARQUES, 2013, p. 17).

- *Trabalhador autônomo:* se caracteriza como trabalhador autônomo a pessoa física que sem subordinação a outrem exerce sua atividade e passa a assumir os riscos que porventura dela possam surgir.
- *Trabalhador eventual:* pessoa física que presta serviços a outrem de forma descontínua, não atendendo o princípio da habitualidade, não se adequando, então, como empregado.
- *Trabalhador voluntário:* aquele que de maneira não onerosa presta serviços à pessoa física ou jurídica, desde que se privada, não obter fins lucrativos. É necessário o termo de adesão onde fique pactuado as cláusulas contratuais como a não remuneração e o objetivo fim.
- *Trabalhador avulso:* é trabalhador avulso aquele que vende seus serviços, sem vínculo empregatício, a empresas urbanas ou rurais. Essa classe operante tem seus direitos garantidos devendo ser assistidos pelo sindicato referente a sua categoria.
- *Estagiário:* aqueles que em contrapartida pelo trabalho disposto ao empregador, recebem orientações técnicas e preparação profissional. Os

trabalhos podem ser ofertados tanto a pessoas jurídicas de direito pública, quanto privado.

- *Trabalhador terceirizado:* é trabalhador terceirizado o empregado da empresa que presta serviço a diversas outras empresas. No caso em tela, caso exista inadimplementos contratuais trabalhista entre a empresa prestadora de serviço e o empregado, a empresa tomadora dos serviços responderá solidariamente àquele inadimplemento.
- *Trabalhador temporário:* pessoa física que atua prestando serviços temporariamente e com prazo determinado no intuito de preencher desfalque no quadro de empregados da empresa tomadora ou cliente. O trabalhador temporário é empregado, possui vínculos empregatícios com a empresa prestadora de serviços. A diferença entre o trabalhador temporário e o trabalhador por contrato com tempo determinado é justamente o fato de que no primeiro existe uma empresa intermediadora, quando do segundo, o contrato é realizado entre a empresa fim e a pessoa do trabalhador.
- *Trabalhador cooperado:* a cooperativa de trabalho é constituída quando determinado número de trabalhadores se une com o intuito de melhorar a renda, melhorar as condições de trabalho sem se submeterem a um empregador. Se organizam de modo que um membro possa ajudar o outro, não se subordinam entre si, tão quanto não existe vínculo empregatício entre os trabalhadores e a sociedade constituída, nem mesmo entre as sociedades que contratam os serviços.

2.7 Dos contratos de trabalho

2.7.1 Do contrato individual do trabalho

O artigo 442 da CLT declara ser considerado como contrato individual de trabalho aquele confeccionado entre as partes (pessoa física e pessoa jurídica, porém, não será empregado a pessoa ou entidade jurídica), podendo ser tácito ou expresso, e que seja constituído por cláusulas declaratórias de direitos e deveres (remuneração, jornada de trabalho, descanso etc.) sobre a relação de emprego.

É legalmente possível que o empregador disponha de cláusula contratual aos concorrentes pela vaga que determine ser necessário experiência técnica para

possível contratação. O que deve ser observado, e caso não seja, será considerado ilegal, é a constituição da cláusula que exige experiência técnica superior a 6 (seis) meses.

2.7.2 Natureza jurídica

O contrato de trabalho é intitulado por várias teorias que se empenham em definir o melhor conceito sobre a natureza jurídica que os compõe, porém àquelas que detêm maiores atenção são a teoria contratualista e a teoria anticontratualista.

A teoria contratualista, como o nome diz, defende a relação contratual existente entre as partes (empregado e empregador), de tal modo que seja todos os atos praticados com base em determinação legal vigentes à época. Abre-se então espaço para o Estado permitir ou não a celebração de certas cláusulas contratuais.

Ao contrário do que afirma a teoria supramencionada, a teoria anticontratualista define não existir entre empregado e empregador por força contratual, deveres e obrigações.

Entre as teorias de maiores valores, atualmente, no Brasil, se adota a teoria contratualista.

2.7.3 Características do contrato de trabalho

- *De direito privado*: de origem prevista no direito civil, o contrato de trabalho possui característica de direito privado. Como já salientado é permitido às partes envolvidas na relação contratual celebrar cláusulas desde que observem as garantias asseguradas na legislação vigente.
- *Consensual*: por não se tratar de contratos que necessitem de solenidade para fazer lei entre as partes, o contrato de trabalho se torna consensual, podendo ser expresso ou não.
- *Sinalagmático*: por possuir entre as partes envolvidas deveres múltiplos, se torna um contrato bilateral, surgido junto com a confecção das cláusulas deveres para ambos. Para o empregador nasce o direito de direcionar através de ordens, o empregado e o dever de pagar pelos serviços postos sua disposição. Para o empregado não poderia ser diferente, nasce então, das cláusulas contratuais o dever de obediência e o direito de ser remunerado

pela prestação de serviços. Caso, uma das partes deixe de cumprir o que foi estipulado em contrato, poderá a outra parte, com base no CCB, (arts. 476 e 477) se recusar a realizar as obrigações que lhe eram impostas.

- *Comutativo*: deve existir entre as obrigações o dever de serem justas. A remuneração devida pelo empregador deve observar critérios técnicos necessários para realização dos serviços pelo empregado. Bem como deve ser em relação os critérios técnicos que possuem o empregado frente à remuneração que deseja alcançar.
- *De trato sucessivo*: a relação de emprego deriva da condição de permanência. Ela se constrói no tempo, se caracteriza por atos repetitivos.
- *Oneroso*: como já salientado o empregador deve remuneração ao empregado pelo serviço prestado.
- *Subordinativo*: O empregado está declinado a realizar os comandos advindos do empregador.

Assim como os demais contratos precisam cumprir a lei, com o contrato de trabalho não é diferente. Os contratos celebrados devem observar subsidiariamente o que diz o Código Civil Brasileiro de 2022. No artigo 104 do referido código encontra-se os parâmetros legais para celebração do contrato dizendo ser válido o negócio jurídico quando as partes forem capazes, o objeto ser lícito, possível, determinado ou determinável e quanto a forma prescreve o CCB que poderá ser prescrita ou defesa em lei.

Quando se fala em agente capaz no direito do trabalho se refere aquele maior de dezesseis anos ou, se no caso for aprendiz, o maior de quatorze anos. Com base legal na CLT o agente que compreende idade entre 16 e 18 (dezesseis e dezoito anos) poderá prestar serviços desde que o contrato de trabalho seja realizado com anuência dos pais ou responsáveis pelo menor. Se não observado o critério de ser o contrato celebrado junto aos pais ou responsáveis pelo menor, este será considerado ilegal, porém os efeitos decorrentes da celebração contratual em espécie alguns deixarão de ser considerados legais. O cidadão ao completar 18 (dezoito) anos e for apito a realizar os atos da vida civil estará plenamente capaz a realizar contratos de trabalho.

O objeto deve ser lícito para que se configure uma relação de emprego compatível com a legislação. Se porventura, o agente for contratado para celebrar atividades contrárias a norma jurídica, como por exemplo, matador de aluguel,

'aviãozinho' no tráfico de drogas, não existirá amparo legal que possa justificar a relação de emprego. (MARQUES, 2013)

2.8 Forma prescrita ou defesa em lei

O contrato de trabalho tem a peculiaridade de se ausentar de formas solenes quando da elaboração do contrato de prestação de serviços, ou seja, mesmo que exista a celebração de modo completamente informal, terá validade todos os atos contratuais existentes nas relações de emprego entre o empregado e o empregador. Quando não existir forma determinada de contrato (escrita ou verbal), o contrato de prestação de serviços se construirá no tempo, com ações reiteradas, dia após dia. Por vez, como toda regra possui exceção, deve se orientar que determinados contratos deverão seguir a forma solene. Exemplos:

- contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT);
- contrato de experiência (art. 443, § 1º, da CLT, e Lei no 9.601/98);
- contratos a prazo determinado (art. 443 da CLT);
- contrato em regime de tempo parcial (art. 58-A, § 2º, da CLT);
- trabalho temporário (art. 11 da Lei no 6.019/74);
- trabalho voluntário (art. 2º da Lei no 9.608/98), dentre outros (MARQUES, 2013, p.33)

Se forem desrespeitadas as condições tocantes ao contrato de trabalho por tempo determinado estabelecidas pela legislação, o empregador haverá de suportar, como sanção, a conversão, daquele contrato, pelo contrato por tempo incerto.

Visto como se forma o contato de emprego e quais suas bases legais é hora de declinar o estudo sobre a contraprestação devida pelo empregador.

Afinal o que é remuneração e salário? Na atual conjuntura social todo agente que presta serviços a outrem (braçal ou intelectual) deseja auferir em contrapartida, determinada remuneração (nada mais do que justo). A remuneração integra a condição de validade dos contratos de prestação de serviço. Sendo ímpar na constituição da relação de emprego, pois sem ela, como já mencionado, o trabalho prestado será considerado como ato voluntário a disposição de alguém.

No ordenamento jurídico e pela sociedade, muitas vezes se utiliza como sinônimo as palavras salário e remuneração, porém, sabe-se que cada uma delas carrega um sentido e conseqüências distintas.

O salário deriva da obrigação contratual estabelecida entre empregador e empregado. Compreende o pagamento pelos serviços prestados pelo funcionário ao empregador. Já a remuneração: assim como o salário também é consequência que deriva do contrato de emprego, porém abrange o salário e outras verbas distintas a esse como as gorjetas doadas por terceiro, estranho a relação de emprego.

Como se pode ver, remuneração corresponde a todos os valores percebidos pelos empregados diante das tarefas realizadas, sendo advindas do empregador ou de terceiros diferentes da relação de emprego, mesmo naquelas situações que estão além do que consta no contrato de trabalho. Essa constitui a diferença primordial entre o instituto do salário, vez, que este está sujeito apenas ao valor pago pelo empregador com base no contrato acordado no momento da realização do negócio entre as partes.

Para o direito do trabalho remuneração compreende algo genérico capaz de abranger de uma só vez os termos tratados acima. Constitui a CLT, em seu art. 457, que “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” (BRASIL, 1943, [s.p]).

Por esse motivo a doutrina se declina a ponto de declarar não mais existir distinção entre os institutos.

Quanto a forma de pagamento, pouco se sabe, mas existem 3 (três) formas legais, ou seja, o empregador não precisa necessariamente pagar pela mão de obra de uma determinada maneira. Poderá ser acordado entre os contratantes formas de pagamentos como: Salário por tarefa, Salário por unidade de tempo; Salário por unidade de obra.

Sobre os meios de pagamentos o empregador terá a sua disposição três maneiras legais de realizá-los, a saber: em dinheiro (espécie corrente no país); cheque ou depósitos em conta bancárias e/ou em utilidades/in natura. O pagamento realizado in natura deve observar os preceitos legais que são impostos por lei. É proibido que o pagamento in natura ultrapasse o valor de 70% (setenta %) do salário contratado, pois determina o artigo 82 (oitenta e dois) da CLT que o salário deverá ser pago em moeda corrente no que condiz ao mínimo 30% (trinta por cento) do valor total e não poderá ser dado como forma de pagamento bebidas alcoólicas e drogas nocivas.

2.9 Proteção do salário

Visto que em todas as relações de emprego o bem tutelado principal é à venda de mão de obra pelos empregados aos empregadores, resta à ciência jurídica tutelar esse fenômeno e evitar que seja, por algum modo, o empregado prejudicado tanto pelo empregador, bem como por terceiros.

O salário constitui caráter alimentar e por isso deve e, é resguardado pelo direito. O Brasil como um dos membros fundadores da OIT (Organização Internacional do Trabalho) aderiu normas e princípios em sua legislação capazes de resguardar um dos bens mais preciosos do homem, o salário.

Como forma de prevenir que sofram os empregados atos que possa prejudicá-los, o direito, então, estabelece princípios protetores que devem ser seguidos.

- *Princípio da inalterabilidade*: previsto na CLT, artigo 468, defende que o empregador não poderá, agindo de maneira una, por vontade própria, modificar a forma de pagamento anteriormente confeccionada com o empregado.
- *Princípio da integralidade do salário*: o empregado é resguardado de descontos contrários à sua vontade e que não são permitidos por lei.
- Sobre o pagamento, esclarece o *princípio da pontualidade*, o pagamento deve ser sucedido de recibo assinado pelo empregado ou se feito em depósito bancário, o comprovante de depósito terá o mesmo valor. Assinatura em rogo tem sido consideravelmente aceita nas ocasiões em que é impossível colher assinatura do empregado. Nos casos de empregado analfabeto deverá constar no recibo assinatura digital. O pagamento tem data certa para acontecer e a CLT determina que o empregador deva se organizar e efetuar o pagamento do salário no período correspondente a 30 (trinta) dias, exceto os pagamentos referentes a gratificações, porcentagem e comissões que poderão ser pagas trimestralmente.

O salário será pago diretamente à pessoa do trabalhador. Não é possível que algum familiar receba os valores, exceto, quando se tratar de rescisão contratual do menor. O caráter alimentar do salário impede que seja os vencimentos salariais acessados por terceiros. Pode se afirmar, com clareza e base legal (lei 11.111/2005)

que o saldo de salário até o valor de 150 salários-mínimos compete em serem satisfeitos primeiro em caso de falência do empregador.

Diante da notória necessidade dos empregados frente ao salário, o CPC, artigo 833, inciso IV, determina ser impenhorável o soldo salarial, exceto quando se tratar de prestações de alimentos.

Visto como o direito do trabalho se preocupa com as relações de emprego, entende-se que a ciência jurídica se declina através de suas normas e princípios estabelecer todas as formalidades entre empregado e empregador, estatuidos deveres e obrigações a cada um deles. Em relação à contraprestação devida pelo empregador, que detém caráter alimentar, vislumbra o Direito de princípios bases de proteção contra irregularidades. Portanto, na sociedade existem aqueles que agem de maneira contrária ao que é legal, contrários à boa-fé, aos bons costumes e à moral. Em se tratando de empregador que reiteradamente descumpra o princípio da pontualidade do pagamento, levando muitas vezes os empregados a dificuldades financeiras, ou até mesmo a situações críticas, chegando ao extremo de faltar alimentos em casa, poderá ser a eles aplicado como sanção jurídica a imposição de pagamentos de cunho indenizatórios?

2.10 Responsabilidade Civil

Necessário compreender o instituto do direito que regularia a indenização por danos morais para responder à questão levantada. Pois bem, vejamos:

Nos primórdios da civilização os conflitos entre pessoas eram rechaçados de forma coletiva pelo clã onde conviviam, possuía o caráter de vingança social e o autor dos fatos era punido com castigos severos, podendo ser expulsos do meio que habitava e até mesmo ser condenado a morte. O direito em constante evolução possuiu a operar sobre óptica que deveria a reparação se cunhar em senso de proporcionalidade, permitindo tão somente que a vítima dos atos poderia impor castigo ao autor. Coube, nesse momento, ao Estado, verificar apenas que as medidas tomadas pela vítima não fossem superiores os danos causados anteriormente. Em um terceiro momento surgiu o que se denominou Lei das 12 (doze) Tábuas, período em que o estado determina a quantificação devida pelo agressor, retirando da vítima o direito de buscar justiça com as próprias mãos. Foi nesse momento que o Estado passa a postular em nome alheio que surge o dever

de reparar os danos causados a outrem. Mais tarde a Lex Aquilia cria a proporcionalidade da multa à extensão do dano, chegando o mais próximo do que se entende por reparação civil no direito atual. Nesse sentido, quando violado o direito à personalidade de outrem, surge instantaneamente a responsabilidade civil.

Com apreço ao que fora supramencionado afirma-se que as ações ou omissões lesivas a bens de terceiros (materiais ou não), automaticamente permite ao agente que tenha experimentado os danos, sejam eles, psicológicos, físicos ou materiais, busque amparo legal para restauração da paz usurpada. Pode-se afirmar, nesse contexto, que dano é pressuposto de reparação civil, porém, o dano por si só não configura a responsabilidade de indenizar. É preciso que além do dano, o agente 'passivo', prove as consequências negativas experimentadas entre essas e a conduta antijurídica do agente 'ativo' (nexo causal).

O direito ao se preocupar com as reparações (indenizações) no tocante a bens físicos, impõe como sanção àquele que ofendeu bem alheio o dever de restituir o bem, porém, quando se ofende bem alheio próprio da pessoa (nome, honra, intimidade etc.) o dano é irreversível, não existe caução capaz de reverter o mal experimentado. Nesse contexto a indenização terá caráter de sanção e coerção para que não enseje possíveis novos casos de ofensa a outrem.

Em outras bandas, existe no direito a possibilidade de pleitear indenizações por danos morais *in re ipsa* (expressão em Latim utilizada juridicamente), ou seja, independe de prova do dano, (dano moral presumido). Nessas configurações, diferente dos danos morais decorrentes de perturbação a bens materiais, o autor que enseja ter a reparação dos bens personalíssimos agredidos deverá, apenas, demonstrar a incidência de conduta antijurídica da outra parte, inexistindo, então, a necessidade de provar que os fatos denegriram direitos alheios. O dano moral *in re ipsa* decorrente da mora salarial é um dos exemplos de fatos onde o direito permite ser imposto ao agressor a pena em pecúnia favorável à vítima sem demonstrar que essa tenha sofridos danos. Outro exemplo onde acontece a incidência da aplicação do dano moral presumido é nas relações de consumo, onde a empresa sem a devida necessidade encaminha o nome de cliente ou de pessoas alheias a tal relação de consumo aos bancos de dados para restrições de créditos.

Resta saber que é dever de todos cumprir com a legalidade buscando evitar a necessidade de reparar a integridade de outro ser de direito.

Assim como em todos os outros ramos do direito, no direito do trabalho deverá ser observados e respeitados os direitos inerentes a personalidade dos contratantes.

Como mencionado em momento oportuno, o empregador tem por lei o dever de efetuar o pagamento com data certa, prevista na legislação. Caso não observe o prazo de pagamento estará sob inadimplemento contratual e dando causa ao dano moral. O CCB no artigo 927 aduz que aquele que causar dano a outrem fica obrigado a reparação, e o artigo 932, inciso III do mesmo código, aplica ao empregador a responsabilidade pela reparação de danos experimentados por seus empregados no exercício do trabalho ou em razão dele.

O salário por constituir verba de caráter alimentar é essencial para a manutenção da dignidade da pessoa humana. O não pagamento em momento certo causa transtornos presumíveis ao empregado por não conseguir adimplir as obrigações contratadas por ele com terceiros, o que de fato deveria ensejar que fosse o dano moral considerado *in re ipsa*.

Quando o habilitado a julgar as lides, analisar o caso, seu posicionamento se declinará diante de duas vertentes, as quais contém laços contratuais ou extracontratuais. Se tratando de danos morais *in re ipsa* será valorada pelos artigos 186, 187, 927 e 932 todos do CCB ficando aquele que tenha sofrido o dano incumbido de apresentar os fatos lesivos e o nexo causal entre eles e o agente que os tenha praticado.

Por óbvio, se faz correto declarar que os efeitos negativos, experimentados pelo empregado, decorrentes da relação de emprego, qualifica os danos como contratuais por serem reflexos (negativos) do que fora pactuado em contrato de trabalho. Pelo motivo comentado à cima entende-se (a depender do caso) inexistir a demonstração de danos, sendo-os então presumíveis, ou seja, *in re ipsa* (pela força dos próprios fatos).

Visto as considerações doutrinárias, chega-se o momento de buscar nos tribunais, através de jurisprudências, se na prática, existe a possibilidade ou não de se aplicar a indenização por danos morais pela mora salarial.

As jurisprudências têm-se comportado de modo diverso, ou seja, ainda existe na ciência jurídica a imprecisão no modo de julgar pedidos de danos morais decorrentes de mora salarial. Ora se posicionam a favor do empregado que buscam

reparações morais, ora se posicionam a favor do empregador que alega não ofender direitos imateriais daqueles. Vejamos:

Considerando o caráter alimentar que carrega o salário e que este importa em fonte de vida digna do trabalhador, deve o judiciário atuar de maneira a conter a mora salarial. Nesse sentido, julgou procedente o pedido da autora em condenar o empregador ao pagamento de indenizações pelo atraso no salário. O processo nº 0010980-65.2020.5.03.0173, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, impôs ao empregador a obrigação de indenizar a autora pelo que se caracteriza dano *in res ipsa*. Nesse caso inexistente a necessidade de demonstrar, o trabalhador, ter sofrido abalos no íntimo pessoal, ou seja, não precisa demonstrar que os direitos da personalidade foram atingidos pela mora salarial.

Disponibilização: 18/04/2022.

Órgão Julgador: Primeira Turma

Relator: Emerson Jose Alves Lage

INTEIRO TEOR: da reclamante para acrescer à condenação o pagamento de indenização/reparação a título de danos morais, no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais ... previstos na Súmula 25/TST. FUNDAMENTOS. RECURSO DA RECLAMANTE. DANOS MORAIS. A reclamante pretende a reforma da r. sentença para deferir-lhe a indenização por danos morais decorrentes da mora salarial. Aprecio a questão: A retenção de verbas salariais, sabidamente devidas, é conduta que configura ... /04/2019. Apesar dessas constatações, o pedido de indenização de danos morais foi julgado improcedente na sentença, ao fundamento de que não houve ... , motivo pelo qual, é devida a indenização por danos morais, renovadas as vênias (TRT-3, 2022)

“Danos morais. Mora salarial. Hipótese em que se adota o entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que a mora contumaz ou atraso reiterado no pagamento dos salários devidos ao obreiro, compreendendo-se como tal, em média, o atraso por três meses ou mais, gera dano moral *in re ipsa*. Entendimento também expresso na Súmula 104 deste Tribunal. Recurso ordinário da reclamada não provida”. (BRASIL, TRT-4)

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, entendendo ser possível presumir o dano extrapatrimonial experimentado pelo empregado quando proveniente de mora salarial, manteve decisão do juízo o quó, o qual condena a empregadora a indenizar ex-funcionária por atrasos reiterados nos pagamentos das

contraprestações. Na decisão, conclui o MM. Juízo ser o dano caracterizado in re ipsa. No caso em tela, o MM. Juízo esclarece que mesmo que a empregadora seja pessoa jurídica sem fins lucrativos cabe a ela suportar os riscos advindos da atividade econômica que exerce.

Data: 30/08/2019

Órgão Julgador: 8ª Turma

Redator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAUJO

DANOS MORAIS. MORA SALARIAL. Hipótese em que se adota o entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que a mora contumaz ou atraso reiterado no pagamento dos salários devidos ao obreiro, compreendendo-se como tal, em média, o atraso por três meses ou mais, gera dano moral in re ipsa. Entendimento também expresso na Súmula 104 deste Tribunal. Recurso ordinário da reclamada não provido ... MORA SALARIAL.... ; ...Indenização por dano moral. Mora salarial.... ; ...O entendimento deste Relator era no sentido de que a simples mora salarial não caracteriza dano moral... ; ...Ressalte-se que somente fica configurando dano à esfera extrapatrimonial do empregado quando a mora salarial... ; ...morais, decorrente de mora salarial.... (TRT-4, 2019)

Recentemente em sentença proferida pelo TRT-2ª Região, disponível em meio eletrônico por: “Renata Bonfiglio, Juntado em: 15/04/2022 18:21:31 - f651255”, equiparasse ao que fora julgado pelo TRT-3 e pelo TRT-4. Nota-se que houve o deferimento ao pedido de danos morais relativos ao não pagamento de verbas rescisórias. Foi considerado na presente sentença, ser o salário, na maioria das vezes, a única fonte de renda do empregado. Desta forma, todas as atividades a serem desempenhadas pelo empregado, tem como base a parcela devida pelo empregador, que é devida em contrapartida aos serviços a ele prestados.

Como todo ordenamento jurídico está pautado na dignidade da pessoa humana, não seria prudente afirmar que mora salarial não fosse fato gerador de constrangimentos.

Considerou, a sentença, ser a força de trabalho despreendida pelo empregado, parte constituinte do íntimo humano, por tanto deve-se ter em mente que a proteção dos princípios da personalidade deve sobressair aos meios econômicos. Nesse sentido julgou procedente o pedido de indenização no Processo nº 1001137-56.2021.5.02.0301.

Sentença - Data de publicação: 15/04/2022

Amstras do Inteiro Teor:

- DANOS MORAIS A parte autora postula a indenização por danos morais ao argumento de que a reclamada até o presente momento não quitou suas verbas rescisórias....
- No caso do empregado, no mais das vezes, o salário é a única fonte de sobrevivência, por isso que todas as suas necessidades básicas são atendidas pelas parcelas que o empregador lhe paga....
- Nesse sentido, julgo procedentes o pedido de danos morais, condenando a reclamada a pagar ao reclamante o valor de R\$4.000,00, atualizáveis a partir da prolação desta sentença. Para apuração do dano moral considere os seguintes parâmetros:...
- adicional noturno durante todo o período imprescrito do pacto empregatício, no percentual previsto nos instrumentos normativos aplicáveis ao demandante, observando-se o seu período de vigência e, na sua ausência, respeitando-se o adicional legal de 20% sobre o salário mensal, aplicando-se a hora noturna reduzida, com integração da parcela de horas noturnas e adicional noturno em aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e 13º salários e DSRs....
- indenização por danos morais no valor de R\$4.000,00. Defiro ao(a) reclamante os benefícios da justiça gratuita.... (TRT-2, 2022)

No mesmo sentido, buscando garantir a dignidade do trabalhador, é a sentença Juntada “por Renato Sabino Carvalho Filho, em 17/04/2022 09:04 pelo processo Nº 1000059-31.2022.5.02.0062” a qual descreve ser aplicado o dano moral quando o ato lesivo gerar transtornos aos direitos da personalidade. Declara ainda ser jurisprudência do TST pacífica em relação à aplicação de danos morais quando existe na relação de emprego atrasos reiterados dos salários, configurando, por si, o dano moral, caracterizado in re ipsa. Novamente o dano é característico do ato lesivo. Impede que o empregado cumpra de modo exemplar suas obrigações do dia a dia.

Sentença - Data de publicação: 17/04/2022

Amostras do Inteiro Teor:

- DANO MORALO dano moral é a lesão a direito da personalidade, a exemplo daqueles previstos no art. 223-C e 223-D da CLT....
- Para que haja indenização, devem estar presentes os requisitos da responsabilidade extracontratual (art. 186 e 927 do CC), quais sejam: a) ato ilícito voluntário, omissivo ou comissivo do agente; b) dano experimentado, que deve ser certo, atual e subsistente; c) nexos causal entre conduta e dano; d) culpa do agente....
- A jurisprudência da SDI-1 do TST se pacificou no sentido de que o atraso reiterado no pagamento de salários gera indenização por dano moral, que se configura in re ipsa. Em tal precedente, também não foram pagas as verbas rescisórias quando da dispensa do empregado....
- No mesmo sentido é a Súmula 281 do STJ. Dessa forma, reconheço incidentalmente a inconstitucionalidade do art. 223-G, §1º a 3º, da CLT....
- Observar-se-á, quanto ao Imposto de Renda, o critério de competência de caixa, calculado mês a mês, conforme Instrução Normativa nº 1.500/2014, da Receita Federal, sem a incidência dos juros de mora (OJ nº 400 da SDI1 do C. TST).... (TRT-2, 2022)

O mesmo tribunal (TRT-2) se posiciona de forma diversa ao analisar casos que ensejam a condenação por danos morais pelo atraso salarial. Nesse sentido em sentença “Juntado por Marcos Antônio Idalino Cassimiro Filho, em 17/04/2022 02:36”, processo nº 1000900-72.2021.5.02.0446, o posicionamento foi contrário ao pedido do autor da demanda quanto a reparação por danos morais advindos do atraso de pagamento do salário devidos e das verbas rescisórias.

Considerando que a existência do dano moral é resultado direto de abalos nos direitos da personalidade, julga-se no caso em tela, não existir danos possíveis de fundamentar a indenização em favor do autor, vez que não fora provado atrasos corriqueiros nos pagamentos.

Sentença - Data de publicação: 17/04/2022

Amostras do Inteiro Teor:

- SALÁRIOS ATRASADOS....
- INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA OU ATRASO NA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. 1. Consoante jurisprudência desta Corte superior, a ausência ou o atraso no pagamento das verbas rescisórias não configura, por si só, dano moral, gerando apenas a incidência da multa prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho. 2....
- INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO RELATIVO AO ÚLTIMO MÊS DE LABOR, AVISO PRÉVIO E DO FGTS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA....
- O Tribunal Regional manteve o indeferimento por danos morais em razão do atraso no pagamento do salário relativo ao último mês de labor, do aviso prévio e do FGTS, por entender que a falta de pagamento apenas dessas verbas ‘não lesa direitos de personalidade, tampouco é insuficiente para gerar um abalo psíquico que enseja a percepção de indenização reparatória’....
- A jurisprudência dessa Corte é no sentido de que o atraso no pagamento das verbas rescisórias não gera indenização por dano moral, salvo quando comprovada, por meio de demonstração objetiva dessas dificuldades e constrangimentos sofridos, a existência de lesão aos direitos da personalidade (art. 5º, V e X, da Constituição Federal). Do mesmo modo, o atraso de pagamento de salários a justificar a indenização postulada é aquele reiterado, contumaz, o que não se verifica na hipótese....

No mesmo sentido da sentença supracitada havia “O MM. Juiz da 3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, Gilberto Montessi, pela v. sentença de id. 89a1b3f, no PROCESSO nº 0010774-08.2019.5.03.0037” julgado no sentido de negar provimento ao pedido de indenização por danos morais, pelo atraso do salário devido ao empregado. O MM. Juiz, declara na ocasião que apenas o atraso no pagamento é incapaz de causar transtornos a personalidade do agente. Na sentença declarou o MM. Juiz ser indispensável prova de prejuízos na personalidade

do empregado para justificar a procedência ao pedido do autor referente a indenização.

Não constituindo danos a personalidade do empregado, resta ser sanado os danos materiais provados, o que tem fundamentos em lei.

Disponibilização:	06/04/2020.
Órgão Julgador:	Sétima Turma
Redator:	Convocado Marco Tulio Machado Santos

DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO. REPARAÇÃO INDEVIDA. O só fato de existirem atrasos no pagamento do salário, como regra, não faz presumir a existência de abalo moral, já que a natureza do dano havido é de ordem material. Para que faça jus a indenização por danos extrapatrimoniais, é do autor o ônus de demonstrar o sofrimento nesta esfera, sem o que a reparação deve limitar-se à esfera material.

Percebível, então, que mesmo o salário sendo considerado algo de extrema necessidade para o empregado, existem casos em que não será o empregador responsabilizado por supostos danos causados à esfera moral do trabalhador.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Considerando os temas abordados pelo presente trabalho, deve se ter em mente que deveremos sempre que falarmos no direito do trabalho como uma ciência jurídica nos reportar ao passado e analisar com cautela sua imensidão. O direito do trabalho fora construído no tempo, atravessou diversas culturas, sofreu grandes mutações e não à de deixar de sofrê-las. Uma mera comparação pode ilustrar as modificações sofrida pelo direito como matéria, por exemplo, no início o salário era tido como moeda de troca, cada um que tinha determinado produto em abundância dava a coisa em troca do lhe faltava. Nos dias atuais, o salário não é mais visto como uma mera troca de objetos, mas sim como fonte provedora de recursos essenciais à vida, à dignidade e aos prazeres carnaís.

O direito brasileiro como um todo se configura de acordo com a sociedade. Ao falar em salário, existe na doutrina divergentes conceitos sobre salário e remuneração, porém como dito o direito está em completa evolução, o que permitiu que no ano de 2017 acontecesse mudanças normativas. A qual falando sobre o tema, declara ser salário e remuneração sinônimos da contraprestação devida pelo empregador ao empregado, é notório saber que está incluso verbas advindas ao empregado por força de terceiros.

Na atualidade ao observar que o salário compreende não mais em simples moeda de troca, mas em objeto de preservar à vida, à dignidade humana, à esperança de dias melhores, tem se a importância dada a tal contraprestação. O caráter alimentar da remuneração deve ser posto em balança e tutelado pelo direito diante do empregador, atuando de maneira a coibir quaisquer ofensas a esse bem. O salário deixou de ser considerado algo banal e sobre ele incide normas jurídicas, como por exemplo o pagamento pelo salário em moeda de curso legal e a não permissão do pagamento de quaisquer outras formas que desejam substituir a moeda vigente, que buscam afirmar a necessidade de tal instituto, nos termos do art. 3º da CO nº 95 .

Com a evolução jurídica a remuneração do trabalhador ganha efetivos no combate a mora salarial, ou seja, o empregador que constituir em atrasos no pagamento do salário incorre em atos desleais e por isso pode incidir sobre ele

multas e o dever de indenizar o empregado que através desse ato experimentar prejuízos personalíssimos.

O ordenamento brasileiro buscando, como demonstrado, reparar danos causados pela mora salarial, quando couber, irá aplicar sobre o devedor leis protetoras de direito material e, também determinará a incidência da reparação sofrida pelo Homem no seu ser, designando que seja ao empregador imposta a obrigação de indenizar. Pois bem, diz se quando couber em relação ao dever de indenizar, por que, mesmo que prove prejuízos materiais decorrentes da relação de emprego, fica em determinados casos incumbido o autor de provar os danos gerados aos seus direitos personalíssimos.

O direito brasileiro, como citado em momento oportuno, encontra-se diante de uma imprecisão quanto ser possível aplicar indenizações por danos in re ipsa ou não. Como o Direito está em completa mudança e evolução, nada mais normal que exista pensamentos divergentes em relação a determinado fato. Busca-se então, compreender os limites de cada uma das partes e aplicar de acordo coeso e com base em princípios e normas vigentes o melhor posicionamento.

4 CONCLUSÃO

De modo geral o trabalho declinou sobre a historicidade da ciência jurídica sobre o direito do trabalho, buscando demonstrar a evolução histórica, suas características, os modos pelos quais se originam os contratos, as leis que embasa decisões, os princípios que dão aos atos legalidades. Foi necessário compreender o instituto para descobrir a importância do que temos hoje, denominado, salário.

Visto isso, é possível compreender que decorre da ciência jurídica meios de proteção ao trabalhador que por ser em relação contratual direta com empregador considerado a parte mais frágil do contrato. Com a evolução da sociedade e de seus interesses, referente ao direito de perceber salários, surge princípios que visam proteger o homem contra a maldade do próprio homem, aqui entre nós, maldade do homem que assume os riscos em relação atividade financeira que exerce, (empregador).

O empregado faz na atualidade jus a contraprestação paga pelo empregador aos serviços dispensados em razão deste por aqueles. Sabendo que o salário tem caráter alimentar, passando então a representar na vida humana meios de prover a dignidade, e fonte na maioria dos casos, primárias, de renda, e essencial para a subsistência do empregado e de sua família o direito precisa tutelar para proteger esse instituto.

Se preocupando com isso, o direito busca formas de garantir que os empregados que tenham sofrido assédio em sua ordem pessoal, decorrentes de abalos nos direitos personalismos sejam indenizados. O que ocorre na atualidade é uma grande discussão sobre ter a certeza se a mora salarial afeta os direitos da personalidade dos empregados ou tão somente os direitos materiais, e caso, afetem os direitos da personalidade, busca o direito determinar se é presumido ou não.

Quando se fala em danos de ordem material a lei é clara e impõe sobre o empregador inadimplente modos de opressão capazes de fazê-lo pagar, inclusive com multas previstas na CLT caso descumpra o dever legal imposto a ele. Os artigos 467 e 477 da CLT são exemplos de multas impostas ao empregador que não adimplir com as cláusulas do contrato de trabalho e suas consequências nos momentos definidos em lei.

Quanto ao dever de indenizar pelos danos extrapatrimoniais causados pelo inadimplemento contratual em relação ao salário, constitui posicionamentos distintos. Existe hoje na justiça brasileira grande probabilidade do MM. juízo adimplir ao pedido do empregado e determinar que seja o empregador responsável por indenizar danos extrapatrimoniais causados apenas pela simples mora salarial, porém é algo muito delicado.

A maior parte dos posicionamentos constitui parecer desfavoráveis aos empregadores que, de modo corriqueiro, atrasam os salários ou deixam de pagar verbas rescisórias por algum tempo, impossibilitando o empregado de cumprir seus contratos.

Quando se fala em inadimplemento de salário por tempo suficiente a ocasionar problemas na vida do funcionário, o judiciário vem aplicando o denominado dano in res ipsa, ou seja, o dano é constituído junto com a própria coisa, independe de provas, (presumível).

É notório existir posicionamentos diferentes no ordenamento jurídico. No caso de atrasos por poucos dias, ou quando esse não compromete diretamente a dignidade da pessoa, o dano não será considerado in res ipsa e será necessário provar em juízo que o autor experimentou danos negativos personalíssimos para que configure a necessidade de reparação.

Pela análise em diversos julgados jurídicos pode-se afirmar existir a condenação em pagamento de indenização por danos morais quando se falar em atrasos no salário do empregado. De suma importância ter em mente que aplicabilidade de indenizações está calcada na característica alimentar do salário, podendo a mora salarial, às vezes, não ser motivo suficiente para justificar o pedido de reparação.

REFERÊNCIAS

BITTAR, Carlos A. **Reparação civil por danos morais**, 4ª edição, Editora Saraiva, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502223233/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

BONHO, Luciana T.; CARVALHO, Francisco T.D.; ARAUJO, Marjorie de A.; et al. **Responsabilidade civil**. Grupo A, 2018. 9788595024199. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595024199/>. Acesso em: 16 mai. 2022.

BRASIL, Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Institui a Consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal Rio de Janeiro, RJ, 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em abr. de 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Sentença. Processo nº 1000900-72.2021.5.02.0446. Reclamante Jonas Pinheiro do Santos. 6ª Vara do trabalho de Santos. Data 17/04/2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000900-72.2021.5.02.0446/1#2c69372>. Acesso em abr. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Sentença. Processo nº 1000059-31.2022.5.02.0062. Reclamante MARCOS ANTONIO CAETANO DOS SANTOS SILVA. 62ª Vara do Trabalho de São Paulo. Data 17/04/2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000059-31.2022.5.02.0062/1#c6750d7>. Acesso em abr. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. Sentença. Processo nº 1001137-56.2021.5.02.0301. Reclamante Sidney Claudio Rodrigues. 1ª Vara do Trabalho do Guarujá. Data 15/04/2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001137-56.2021.5.02.0301/1#f651255>. Acesso em abr. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Processo nº 0010980-65.2020.5.03.0173. Reclamante Mila Rocha Carvalho. Data 18/04/2022. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1669>. Acesso em abr. 2022

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, Sétima Turma. Sentença. Processo nº 0010774-08.2019.5.03.0037. reclamante Gilberto Montessi. Data 06/04/2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1669>. Acesso em abr. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Sentença. Processo nº 0020693-45.2017.5.04.0851. Recorrido Sandra Rejane da Rocha. Oitava turma do

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Data 30/08/2019. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/HmXQfTEtQlqZFAmSCGEE3w?&tp=danos+morais+mora+salarial>. Acesso em abr. 2022.

_____.Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-moral-in-re-ipsa201d#:~:text=Dano%20moral%20in%20re%20ipsa,de%20prova%2C%20pois%20%C3%A9%20presumido%20.&text=Como%20regra%20geral%20de%20repara%C3%A7%C3%A3o,provar%20o%20preju%C3%ADzo%20que%20sofreu>. Acesso em maio de 2022.

FERREIRA, Miguel Nin. **Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2012. Disponível em: https://juslaboris-hml.tst.jus.br/discover?filtertype_1=author&filter_relational_operator_1>equals&filter_1=Ferreira,%20Miguel%20Nin. Acesso em abril de 2022.

JOSENDE, Ederson Dias. **O dano moral em razão do inadimplemento salarial**. UFSM – Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/11561/Josende_Ederson_Dias.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em abr. de 2022.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia J. **Direito do trabalho**, 8ª edição, Editora Atlas S. A. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478712/>. Acesso em abr de 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A subordinação jurídica no Direito do Trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. 1ª ed. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em abr de 2022.

PINTO, Sara Cristina Oliveira. **A relação de emprego via plataforma digital: uma análise à luz da doutrina x jurisprudência**. Conteúdo jurídico, 2021. Disponível em <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57919/a-relao-de-emprego-via-plataforma-digital-uma-anlise-luz-da-doutrina-x-jurisprudncia>. Acesso em abr de 2022.

SILVEIRA, Marcelo Eron Rodrigues da. **O atraso do pagamento salarial como hipótese de dano moral in re ipsa**. Revista destaque jurídico. Disponível em <https://gravatai.ulbra.tche.br/periodicos/index.php/destaquejuridico/article/view/36/38>. Acesso em abril de 2022.