

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL FACULDADE
DE DIREITO – FADIR**

JULIANA SOUZA DOS SANTOS

**OS PARÂMETROS LEGAIS DO SALÁRIO MÍNIMO COMO
GARANTISTA DO CUMPRIMENTO DO PRÍNCÍPIO DA DIGNIDADE
DA PESSOA HUMANA**

Campo Grande, MS

2024

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL FACULDADE
DE DIREITO – FADIR**

JULIANA SOUZA DOS SANTOS

**OS PARÂMETROS LEGAIS DO SALÁRIO MÍNIMO COMO
GARANTISTA DO CUMPRIMENTO DO PRÍNCIPIO DA DIGNIDADE
DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do(a) Prof (a) Tchoya Gardenal. Doutora.

Campo Grande, MS

2024

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho às pessoas das quais não saberia viver sem a companhia, parecendo-me um pouco melodramática, mas preciso ser sincera e reconhecer que sou agraciada em poder chamar de amores da minha vida mais de uma pessoa, o meu desempenho é para vocês minha família e companheiro, nos quais viram capacidade e força em mim quando eu mesma já não tinha concepção.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a vida por ter me mostrado que o estudo é o melhor caminho a ser trilhado, a educação abre janelas e nos permite vivenciar o mais belo desta vida.

À Deus minha eterna devoção, por ser colo e esperança nos momentos em que não sabia como me direcionar, me mostrando o meu caminho a aprendizagem.

Minha família vocês são a minha base e meu coração, a vocês desejo o que mais verdadeiro posso distribuir: o meu amor. Destacando a minha mãe, Marli, e irmã Josiane como fontes de inspiração e determinação, as quais Deus enviou para estarem ao meu lado, materializando o seu amor mim entregando-me dois anjos.

Agradeço ao meu parceiro de jornada, Allan, por todo cuidado ao longo destes anos, mesmos nas vezes em que não compreendia o meu estresse por estar se aproximando a semana de prova, sendo foi gentil e amoroso. Sendo o meu sonho bom.

Aos meus amigos meu muito obrigada, em especial a duas mulheres incríveis que me ajudaram e apoiaram durante a faculdade, tornando-as muito mais que colegas de salas, mas duas amigas de enorme importância, levarei vocês comigo Dyuli Thainá e Gabriela Medina, e desejo ser ao menos da metade das profissionais que vocês são.

À professora Tchoya Gardenal, minha orientadora, obrigada pela compreensão e paciência ao longo do curso, mostrando-se sempre ética.

Epígrafe:

*Nosso suor sagrado
É bem mais belo
Que esse sangue amargo
E tão sério
E selvagem! Selvagem!*

Legião Urbana

RESUMO NA LINGUA VERNÁCULA

O presente trabalho apresentará a importância social e jurídica do salário mínimo em garantir a efetividade da defesa do Princípio de Proteção da Dignidade da Pessoa Humana. O salário mínimo surgiu no século XIX, em países europeus. O salário mínimo e a dignidade do ser humano estão ligados, pois, é papel daquele conceder uma qualidade de vida aos trabalhadores e a sua família, sendo responsável em cobrir as necessidades básicas destes, levando uma vida digna ao ser humano. Sendo um principal auxiliador na erradicação da pobreza, e redução da desigualdade social. Estabeleceu-se como objetivo analisar os parâmetros legais do salário mínimo sob os critérios constitucionais e trabalhistas no intuito de estabelecer o garantismo do Princípio da dignidade da pessoa humana, perquirir de forma exploratória, descritiva e explicativa, utilizando-se do método analítico e dedutivo por meio de pesquisas e análises contemporâneas, quanto aos procedimentos utilizou-se o bibliográfico e documental.

Palavras- chave: Salário. Mínimo. Dignidade. Princípio. Vida. Garantia. Humana.

ABSTRACT

This work will present the social and legal importance of the minimum wage in ensuring the effectiveness of the defense of the Principle of Protection of Human Dignity. The minimum wage emerged in the 11th century, in European countries. The minimum wage and the dignity of human beings are linked, as it is their role to provide a quality of life to workers and their families, being responsible for covering their basic needs, leading human beings to a dignified life. Being a main assistant in eradicating poverty and reducing social inequality. The objective was to analyze the legal parameters of the minimum wage under constitutional and labor criteria in order to establish the guarantee of the Principle of human dignity, research in an exploratory, descriptive and explanatory way, using the analytical and deductive method by through contemporary research and analysis, bibliographic and documentary procedures were used.

Keywords: Salary. Minimum. Dignity. Principle. Life. Guarantee. Human.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. NOÇÕES HISTÓRICAS DO SALÁRIO MÍNIMO.....	12
1.1 No mundo.....	12
1.2 No Brasil.....	14
2. DEFINIÇÃO DE EMPREGADOR E EMPREGADO.....	21
2.1 Empregador.....	21
2.2 Empregado.....	23
3. ASPECTOS LEGAIS.....	25
3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	25
3.2 Princípio do Valor Social do Trabalho.....	25
3.3 Princípio do Direito ao Salário mínimo.....	26
3.4 Princípio da Irredutibilidade salarial.....	27
4. DIVERSAS FORMAS DE SALÁRIO.....	29
4.1 Salário mínimo.....	29
4.2 Piso de categoria.....	32
4.3 Remuneração.....	33
4.4 Salário <i>in natura</i>	35
5. SALÁRIO MÍNIMO COMO GARANTISTA DA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	37
6. TRABALHO EM CONDUTAS ANÁLOGAS À TRABALHO ESCRAVO.....	46
7. VALOR INSUFICIENTE DO SALÁRIO MÍNIMO.....	51
CONCLUSÃO.....	57
REFERÊNCIAS.....	60

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar o salário mínimo como um mecanismo para garantia do Princípio da dignidade humana, analisando a evolução história da concepção de salário e a sua finalidade atualmente, o qual passou por inúmeras modificações para apresentar o caráter de natureza protetiva aos direitos fundamentais.

Deste modo o Direito do Trabalho estabeleceu transformações para atender as necessidades vitais dos trabalhadores que foram se transformando, passando de necessidades básicas para essenciais para uma vida digna ao trabalhador, conforme estabelece a Constituição determinou o direito social do salário, analisando os anseios do povo brasileiro.

Apresentando as fases históricas e seus referidos marcos de avanço em cada período, para determinar que o processo de evolução do salário mínimo foi gradual e lento, sendo fundamental a participação da classe trabalhadora para que fosse tomadas decisões, perquirindo de forma resumida sobre o justo e a sua ligação com a dignidade da pessoa humana.

Com a compreensão do papel do salário mínimo foi realizado uma análise sobre o aumento da fome que assolou o país no ano de 2020, devido a Pandemia do Covid-19, o qual expôs a vulnerabilidade da garantia de uma vida digna ao homem, no qual mesmo com a expressa determinação que o salário mínimo deve ser reajustado periodicamente não fora observado tal determinação, ação esta legitimada pelo próprio Estado.

Discorrendo sobre a conceituação de empregado e empregador, visando determinar a sua definição, conceito e características para entendimento do papel de cada um dentro da relação empregatícia.

Posteriormente foi discorrido sobre os aspectos legais do salário mínimo, abordando sobre os princípios trabalhistas e constitucionais que protegem o salário e o trabalho, possibilitando instrumentos ao empregado para sua proteção na relação contratual, posto que, ele é o lado hipossuficiente, isto é, o mais fraco, assim os princípios da dignidade da pessoa humana, da irredutibilidade salarial, do valor social do trabalho, e do direito ao salário mínimo, são um sistema de garantias salariais.

Em continuidade versa-se sobre as diversas formas de salário e as peculiaridades de cada uma delas, analisando as normas que as tutelam para identificar as suas diferenças e os casos em que se deve empregar cada forma, mesmo sendo ligadas entre si, possuem requisitos e aplicabilidades próprias, como prazos e limites de pagamento.

Após compreender o funcionamento do salário foi aprofundado a ligação de salário mínimo e o princípio da dignidade humana, no qual o salário compreende-se como a contraprestação mínima devida e paga pelo empregador ao empregado, enquanto dignidade é o respeito a integridade física e espiritual do homem, cabendo o primeiro promover a finalidade dela, haja que, é através do salário que o trabalhador consegue manter a sua subsistência e de sua família.

Destarte a não observância do salário mínimo como um garantista de direitos fundamentais submete os trabalhadores a situações degradantes e frágeis, pois, ele perde o seu poder de compra e passa a ficar sob os interesses do seu patrão, como fica à margem da marginalização e pobreza, aumentando a desigualdade social, neste momento o trabalhador não tem mais escolhas, pois, necessita do recebimento de migalhas para manter o mínimo de sua subsistência.

Tais condições citadas favorecem o crescimento do mercado de trabalhos em condutas análogas a escravidão no Brasil, no qual ano passado teve o segundo maior número de vítimas regatadas. Ao trabalhador não ter um salário mínimo capaz de suprir os seus direitos básicos como alimentação, moradia, transporte, entre outros, não fazemos nem uma análise de forma literal aos direitos fundamentais previstos na Constituição, mas apenas aos mais simples para sobrevivência, ele se torna um alvo fácil para manipulação, pois, o seu desespero por receber um valor real de compra é mais alto do que a sua desconfiança.

Assim o salário mínimo não é apenas um garantista de direitos fundamentais, ele possui intrinsecamente em si a natureza do valor social, pois, é através dele e do trabalho que o ser humano é capaz de ter uma vida digna, como também garantir um desenvolvimento intelectual, para sua evolução, permitindo que ele seja capaz de se proteger e analisar as situações perigosas que estão a sua volta.

Deste modo os objetivos a serem alcançados com este trabalho dividem-se em dois grupos o primeiro trata-se um de objetivo mais genérico que é analisar os

parâmetros legais do salário mínimo sob os critérios constitucionais e trabalhistas no intuito de estabelecer o garantismo do Princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto os outros são objetivos específicos sendo apresentar os aspectos legais sobre o salário mínimo; demonstrar as diversas formas de salário e sua funcionalidade na vida dos trabalhadores; discutir os critérios para que o salário mínimo seja considerado suficiente para atendimento das necessidades básicas dos trabalhadores; e, determinar o nexos do salário mínimo com os princípios previstos constitucionalmente, sendo assim, um garantista do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Tal trabalho tem como justificativa a análise de uma pesquisa realizada pelo IBGE onde foi constatado que a fome aumentou cerca de 36,7% desde 2018, agravando-se em 2020 devido à pandemia de Covid-19. Como resultado, em 2022, 125,2 milhões de pessoas viviam com insegurança alimentar, sem saber quando ou como conseguiriam realizar suas refeições diárias, gerando dúvidas sobre o papel do salário mínimo na vida dos trabalhadores.

Foi estabelecido de forma difusiva os parâmetros legais do salário mínimo como garantista do cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana. Assim utilizou-se perquirir quantos aos objetivos de forma exploratória, descritiva e explicativa, no qual foi analisado as compreensões dos fatos, quando a abordagem foi a qualitativa, a qual compreende os fatos através das explicações e motivos, análise da subjetividade das interpretações, quanto ao método foram analítico e dedutivo por meio de pesquisas e análises contemporâneas, quanto aos procedimentos serão usados o bibliográfico e documental, nos quais respectivamente utilizam-se livros e artigos científicos como fontes para pesquisas e materiais e nesta utilizam-se documentos como fontes, tais como cartas, diários, regulamentos e ofícios.

1 NOÇÕES HISTÓRICAS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 No Mundo

Embora a ideia de salário ter sido citado no Código de Hamurabi, no qual compreendia que deveria ser pago ao profissional uma quantia correspondente a cada tipo de serviço realizado, o salário mínimo ao qual conhecemos atualmente como um direito do trabalhador, garantindo ao mesmo a subsistência, devendo ser pago valor justo a sua força de trabalho, estabelecendo uma relação trabalhista entre empregador e empregado, demorou-se a compreender como um direito do trabalhador, passando por diversos entendimentos e alterações ao longo dos anos, deste modo destacaremos períodos históricos que marcaram suas modificações.

O autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, pg. 877) estabelece que “a história do salário mínimo confunde-se com a própria história do direito do trabalho”, uma vez que cada avanço e conquista pela classe “trabalhadora” representava o estabelecimento de concretização do Direito Trabalhista, garantindo parâmetros mínimos existências, posto que, o trabalhador no início das relações comerciais era um escravo, visto como apenas um objeto.

Assim na era da escravidão, os povos mais vulneráveis eram explorados e vendidos, de maneira covarde utilizavam-se das fragilizadas e condescendência destes, onde eram submetidos a violência caso se rebelassem contra seus exploradores. Os escravos não passavam de negócios, uma negociação por mão de obra barata, gerando apenas renda, visto que o capital não era gerado pelo seu serviço, onde a sua própria existência significava o capital, haja vista que não havia uma preocupação com a qualidade de vida deles, apenas o seu uso.

De escravos os (trabalhadores) passaram a ser servos, camponeses que servem aos seus Senhores feudais, aqui há uma exploração, mas o servo passa a ser recompensado, tendo permissão para utilizar as produções das terras as quais plantavam que não fossem utilizadas pelos seus senhores, podendo alimentar a sua família e ainda vender os alimentos nas feiras locais, gerando uma pequena renda para a sua sobrevivência, o servo passa a ser compreendido como a terra, pertencentes aos seus donos, não há uma oferta de serviços e negócios, apenas submissão, podendo ser realizado apenas aquilo que fosse permitido, uma falsa liberalidade.

A relação baseada entre explorador e explorados findou-se até o Século XV em que o Império Romano estabeleceu a ideia de que todo trabalhador deveria ser remunerado, iniciando a paga aos seus Exército Romano e aos povos domésticos, recompensando a coragem daqueles em lutar para proteger o seu Imperador e seu Império por Sal, mineral que na época representava uma moeda de alto valor, devido as suas diversas utilidades, surgindo assim o salário, conforme Carlos Henrique (2021, pg. 877) “a palavra “salário” provém do grego *hals* e do latim *sal, salis*, de que derivou *salarium*.” Criando-se naquele momento que o serviço deveria ser recompensado por um produto que tivesse valor.

Desta maneira o autor Eduardo Pastore (2088, pg. 36) apresenta o segundo pensamento quanto a evolução do papel do trabalhador, no qual determina

A evolução da doutrina trabalhista se deu em decorrência da inequívoca situação de inferioridade em que se encontrava o operário diante da exploração do capital, em especial nos idos dos séculos XVIII, durante a Revolução Industrial. A busca da justiça social e da dignidade das condições do trabalho subordinado exercido pelo proletariado identificou, no seio da sociedade, a necessidade de equilibrar a desigualdade econômica gerada pelo capital, que impunha inapelavelmente suas diretrizes sobre o trabalho. É por essa razão que surgiu o Estado tutelando a relação de trabalho. Ninguém nega esses fatos. Nos dias atuais, não há como contestar essa realidade.

Acompanhando esta ideia no Século XVIII a partir da Revolução Francesa determina que o salário deve ser o pagamento da atividade laboral exercida pelo trabalhador, não sendo um valor definido, mas compreendo que é um direito que deve ser quitado ao trabalhador. Em seguimento com a Revolução Industrial os trabalhadores reivindicam o fim da exploração, defendendo o valor da mão de obra e que não aceitem menos que o justo, negando vender o seu esforço físico por migalhas.

Crescendo a ideia de salário mínimo, onde os países europeus no final do Século XVIII foram os primeiros a adotarem, citando a Nova Zelândia e Australia como os primeiros de fato a estabelecer o salário mínimo definido em lei por volta do Século XIX, onde os outros países passaram a adotar em subsequência, visando uma restauração social e econômica, uma vez que o trabalhador passa a ser visto como um importante fator para o crescimento econômico de um país.

Definindo como marcos da defesa do salário e direitos trabalhistas na América Latina a Constituição Mexicana, criada pelo México em 1917, o qual foi o primeiro país

da região a estabelecer uma redação em proteção ao salário mínimo, definindo valores por zonas e considerando a atividade exercida por cada setorização. A qual foi a primeira a estabelecer um piso salarial, e a Constituição Weimar de 1919, na qual em sua redação buscou defender constitucionalismo social, trazendo em si a ideia de que era necessário defender os direitos fundamentais, pois, é através dele que é possível estabelecer uma democracia, garantindo aos trabalhadores além de um salário mínimo direitos sociais.

Após a Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) surge-se o esforço em restabelecer os direitos dos cidadãos, na finalidade de garantir a eles uma vida de qualidade e prosperidade, para que voltassem a ter uma vida digna. Segundo o autor Santiago Ariza *abud* Ricardo Maurício Freire Soares (2024, pg. 54)

Segundo Santiago Ariza¹⁰⁸, esse novo modelo de compreensão e aplicação do Direito Constitucional se revela em alguns sistemas constitucionais surgidos após a Segunda Guerra Mundial, cujas funções se contrapõem ao papel que desempenhavam as Cartas Constitucionais no contexto da modernidade jurídica, de modo a tentar recompor a grande fratura existente entre a democracia e o constitucionalismo ocidental.

Ainda nas palavras do autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, pg. 878) o salário mínimo passa “a ser disciplinado internacionalmente como forma de socialização, de valorização e de retribuição do trabalho humano bem como da subsistência do trabalhador e de sua família”. Compreendendo assim que o salário mínimo ganha caráter de proteção, protegendo o trabalhador da exploração, sendo um importante mecanismo para a manutenção da democracia, mecanismo para erradicação da pobreza e redução da desigualdade social.

1.2 No Brasil

O salário mínimo como já apresentada acima passou por um processo longo de mudanças e lutas pela classe trabalhadora para ser compreendido como conhecemos atualmente, no Estado Democrático de Direito não foi diferente, passando por divergentes mudanças. Seguindo a concepção do autor Amauri Mascaro Nascimento (1996) a evolução do salário mínimo no Brasil divide-se em 5 fases, sendo elas:

A 1ª fase é representada pelo início do crescimento do Império português em solo brasileiro, período entre 1500 e 1822, trata-se da era colonial, marcada pela

escravidão dos povos indígenas e negros, destacando-se pela exploração e negligência. Os negros representavam um dos principais meios de capital entre as negociações, sendo reduzidos a mercadoria, aqui não há Direito Social, estes sequer tinham direitos, onde a mão de obra destes povos era cobrada através da violência legitimada pelo Estado. O regime apresentado é tipicamente feudalista.

A 2ª fase ainda tem base na exploração, período do século 19, mas inicia-se um processo de construção da base jurídica do Império, buscando o desenvolvimento de Leis e Decretos que protegessem o Comércio, buscando sua expansão, a economia é pautada no trabalho escravo, contudo, tem uma visão melhorias ao sistema, citando como exemplos a Lei de 13 de setembro de 1830 promulgada por Dom Pedro I, que visava regular os contratos de prestações de serviços entre brasileiros e estrangeiros, como também a Lei nº 108, decretada pela Assembleia Legislativa e Regente Interino tratando sobre os contratos em geral.

Iniciando as promulgações, destacando o Código Comercial e o Regulamento 737, ambos de 1850, como marcos importantes para o Direito e sua nova fase, uma vez passaram a decretar direitos de proteção e garantias ainda que de forma limitante, aduzindo como o direito ao trabalhador de receber salário substitutivo do aviso prévio não dado. O Decreto Imperial nº 2.318/1858 visou seguir a mesma linha de garantias. As elaborações subsequentes traçaram a linha de proteção a Contratos e suas peculiaridades mediante cada profissão, a locação de serviços e matérias do Direito nas esferas penal, processual e trabalhista, assim como a competência judiciária, caminhando para um progresso de movimento trabalhista.

A 3ª fase é acompanhada por um dos principais marcos históricos do Brasil, sendo iniciado a partir da abolição da escravatura em 13 de maio de 1888, após um período de muita luta e resistência, sendo um processo lento e gradual, visto que o Brasil estava sofrendo pressão pela Inglaterra para que ocorresse a proibição do tráfico negreiro, onde foi forjado uma aceitação da ideia dando continuidade à exploração.

Sendo elaborada a Lei Eusébio de Queirós em 1850 para concretização do fim do tráfico, resultado em uma quase guerra entre Brasil e Inglaterra, contudo, ao longo dos anos foram elaboradas leis de avanço aos direitos dos escravos, como a Lei do Ventre Livre, de 1871, e Lei dos Sexagenários, de 1885, o abolicionismo ganhou força

no território e não escravos passaram a aderir ao movimento de libertação, assim em 1888 ocorrendo a abolição.

Esta nova fase diferentemente da outra trouxe consigo novos entendimentos e preocupações, defendendo direitos além do comércio, entendendo do indivíduo como uma pessoa, não mercadoria, onde este deveria receber pelos seus serviços, conforme o autor Amauri Mascaro (1996, pg. 23) estabelece que

Com a abolição da escravatura em 13.5.1.888, teve início um período inspirado por princípios totalmente diferentes, de maior respeito à pessoa humana e de proteção à liberdade de trabalho; foi o comêço, por assim dizer, de uma fase de serviços assalariados como conseqüência da proscricão da mentalidade escravagista. Por ato do Generalíssimo Manuel Deodoro da Fonseca, chefe do govêrno Provisório da República (Decreto 213, de 22.2.1.890) ficaram revogadas tôdas as leis Imperiais relativas aos contratos de locações e serviços agrícolas, iniciando-se um período fértil em normas trabalhistas, porém de sentido eminentemente assistencial.

Os autores e defensores destes períodos redigiram textos, livros e comentários à defesa da liberdade do homem, onde ele poderia vender o seu trabalho pelo preço que achasse justo, ainda estabeleciam cobranças por mecanismos necessários para a efetivação das melhorias, mostrando-se assim a importância da criação de dispositivos legais para Proteção Trabalhista, o autor Evaristo de Moraes *abud* Amauri Mascaro (pág. 15) apresentou as seguintes ideias:

1) o homem é livre, tem o direito de vender o seu trabalho pelo preço e nas condições que quiser, mas na vida industrial moderna essa liberdade de trabalho só tem gerado a opressão e a miséria, a exploração do operariado e seu rebaixamento; 2) já é tempo de se cuidar, no terreno legislativo, de abrir caminho a alguns institutos jurídicos, especialmente destinados à proteção das classes trabalhadoras e à modificação das suas condições de existência; 3) os salários sujeitam-se à lei de concorrência pelo melhor preço; 4) é necessária a regulamentação do preço do trabalho ou taxa do salário através de leis e animação dos sindicatos profissionais que serão chamados a colaborar com as autoridades; 5) é indicada a intervenção estatal para estabelecer justas condições de trabalho.

Assim compreende-se que busca ir além aos direitos, destacando um olhar ao Direito Social do Trabalho, onde aqui há uma importância com o trabalhador, mas também a sua integridade física e mental, desenvolvendo direitos protetivos a Indústria como proteção contra a acidentes do trabalho, a duração deste trabalho e taxação mínima dos salários.

Destacando a 1ª participação internacional do Brasil frente a outros países no ano de 1928, na Convenção nº 26, Conferência Internacional do Trabalho da O.I.T realizada em Genebra, onde o Estado brasileiro assumiu o compromisso de elaborar desenvolvimento para fixação do salário mínimo dentro do ordenamento jurídico.

A 4ª fase representa um período de desenvoltura do Direito do Trabalhista, posto que, com a elaboração da Carta Magna de 1934 está traz como preceitos os direitos sociais, trabalhistas e econômicos, definindo uma estrutura de leis e Instituições para este, tendo como um dos objetivos a defesa do salário, apresentando em sua redação os princípios constitucionais conforme segue

- a) a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo individual; c) remuneração das férias; d) reconhecimento das convenções coletivas; e) instituição da Justiça do Trabalho.

Por conseguinte, foram ajustadas leis que buscassem integralizar o ordenamento jurídico, tornando-o com uma base segura de proteção. Cita-se a D.L de 5452 de 1/5 de 1943 onde a Legislação Trabalhista passa a constituir a Consolidação das Leis do Trabalho, uma reunião de normas para preservação dos direitos dos trabalhadores, foi um importante feito da época.

A Consolidação das Leis do Trabalho reuniu em seus artigos uma diversificação de matérias de defesa tal como o direito a remuneração em geral, o direito as férias, o direito ao adicional noturno, entre inúmeros outros, Sofrendo modificações conforme fossem surgindo novas questões a serem protegidas, destacando a sua modernidade em se adaptar as necessidades dos trabalhadores, destacando como exemplos o direito a participação nos lucros, a remuneração a gestante no período pós parto, o direito a recebimento de salário mínimo aos trabalhadores da agricultura.

A 5ª fase inicia-se com o período da Ditadura Militar em 1964, o Estado passa a ser o principal regulamentador das relações trabalhistas, incluindo o salário mínimo. Nas palavras do autor Amauri Mascaro (1996, pg. 18) “é o período da *estatalidade salarial* como expressão de estatalidade econômica-jurídica”, onde determina-se que o salário mínimo deveria acompanhar o resíduo inflacionário.

Com o advento da Carta Magna de 1988 foi estabelecido um sistema de proteção ao ser humano, pautado na defesa do Princípio da Dignidade da pessoa humana, onde o ordenamento jurídico deveria ter como natureza fundamental garantir

a eficácia deste princípio. Assim o salário mínimo passa a integrar o rol de direitos sociais, sendo um mecanismo fundamental para garantir uma vida digna aos cidadãos brasileiros.

Assim o salário mínimo conforme nas palavras do autor Mauricio Godinho Delgado (2019, pg. 841) compreende-se como “o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”, deste modo o empregador tem a responsabilidade de realizar o pagamento do empregado.

O artigo. 76, da CLT, estabelece o que se compreende por salário mínimo no ordenamento brasileiro, *in verbis*:

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia 6 normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Assim demonstra-se a importância social e jurídica que recai sobre o salário mínimo, haja vista, que será por meio deste que o ser humano poderá alcançar os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, que em seus artigos 5º e 6º estabelecem, conforme *in verbis*

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade,

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Ainda se destaca o art. 7º, da CF, o qual apresenta os direitos dos trabalhadores, estando contido em seu inciso VI o direito ao salário mínimo e as condições básicas que ele deve ser capaz de manter para que o trabalhador e sua família vivam com dignidade, e em subseqüência no seu inciso VI garante a irreduzibilidade salarial como uma proteção ao trabalhador, assim, *in verbis*:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

[...]

Completa-se ainda nas palavras do autor que a ordem justralhista buscou estabelecer um regime de proteções bem estruturadas ao salário devido ao seu caráter alimentício, mas com o desenvolvimento social foi observando-se a necessidade de um Sistema de garantias salariais, conforme dispõe o autor Mauricio Godinho Delgado (2019, pg. 930)

Em paralelo a essas garantias mais amplas, o Direito do Trabalho construiu um bloco sofisticado de outras garantias salariais. Ilustrativamente, há proteções no tocante ao valor do salário e no que tange também a eventuais abusos do empregador; há proteções ainda quanto ao avanço dos credores do empregador sobre patrimônio deste, garantidor final de suas dívidas trabalhistas: finalmente há proteções jurídicas contra os próprios credores do empregado. À exceção do primeiro grupo de proteções (incidentes sobre o valor do salário), entretanto, todas as demais tendem, hoje, a suplantar as fronteiras das estritas verbas salariais, alcançando outras parcelas trabalhistas de natureza diversa.

Destarte, a proteção apresenta-se de modo amplo, não resumindo apenas na proteção dos trabalhadores, mas para também em casos que visam lesar este, salientando os artigos 9º e 10, da CLT, o qual dispõe:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Aqui nota-se que a proteção não se limita apenas ao labor, ela preserva e combate aos atos contra que buscam descaracterizar as questões defendidas pelo

Direito do Trabalho, em consonância com a Constituição de 1988 lutando contra ideias antidiscriminatórias.

2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADOR E EMPREGADO

2.1 Empregador

O empregador é a pessoa jurídica ou física, responsável em dar início a relação contratual empregatícia, sob as diretrizes da Consolidação das Leis Trabalhistas, no qual estabelece a definição de empregador em seu artigo 2º, *in verbis*:

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.

Estando estabelecido que empregador abrange também as empresas, segundo o autor Ricardo Resende (2017, pg. 187), há duas correntes doutrinárias que discorrem sobre a definição:

A primeira corrente defende que houve um equívoco na redação do artigo acima, pois, ela versa sobre empresa e empregador erroneamente, e ainda equipara a empregador, empregadores. Doutrinadores compreendem que a crítica ocorre a equiparação que o texto faz entre empresa e empregador, estabelecendo que o empregador é a empresa, desconsiderando a pessoa física, jurídica ou até os casos de despersonalização.

Onde deveria ter sido explicado de modo distinto sobre o que se trata empresa e o que se define por empregado, assim empregador conforme mencionado acima é a pessoa física ou jurídica que emprega uma o trabalhador para que realize serviços para pagamento oneroso, já a empresa é uma organização que apresenta na sua estrutura o capital, a mão de obra, o insumo e a tecnologia. Não são apenas conceitos distintos, bem como apresentam uma natureza difusa.

A segunda corrente nas palavras do autor (2017, pg. 188), compreende que

defende a definição dada pelo art. 2º da CLT, considerando-a *viés doutrinário* do legislador, com a finalidade implícita de reforçar a ideia de despersonalização do empregador, que, por sua vez, amplia a proteção do empregado. Para esta corrente, o legislador quis destacar, quanto ao aspecto subjetivo do contrato de emprego, a empresa (como empreendimento) em detrimento da pessoa do tomador dos serviços (quem contrata), ideia esta que serviria de base inclusive para a teoria da sucessão de empregadores.

Os doutrinadores visam estabelecer que a redação foi propositalmente elaborada para que empresa e empregador sejam utilizados em conjunto como uma

continuação um do outro, destacando a funcionalidade da empresa, para que em casos em que ocorra a despersonalização do empregador não determinem a continuidade da relação. O que importa é a defesa e proteção da relação empregatícia, tornando-se secundário quem é o titular da empresa.

1. Características do empregador

O empregador pela posição que assume em ser o gerador de empregos no quais os contratos trabalhistas gerados irão reproduzir efeitos jurídicos, estipula duas características inerentes ao seu desempenho sendo elas a despersonalização e a assunção dos riscos, detalhando mais abaixo.

2. Despersonalização

A despersonalização é a impessoalidade do empregador, no qual é permitido que o empregador faça alteração quanto ao sujeito passivo da relação empregatícia mantendo-a com todos os direitos e garantias estabelecidas no início. Seguindo a segunda corrente apresentada, busca tratar o empregador como empresa, nas palavras do autor Mauricio Godinho (2017, pg. 494)

É interessante perceber que a utilização da expressão *empresa*, neste momento, serve de instrumento para realçar a despersonalização da figura do empregador. De fato, à medida que a ordem jurídica se reporta à *noção objetiva da empresa* para designar empregador, em vez da *noção subjetiva* e às vezes *particularíssima de pessoa*, obtém o efeito de acentuar o caráter impessoal e despersonalizado com que encara e rege tal sujeito do contrato de trabalho.

Desta maneira a despersonalização funciona como uma garantia da continuidade do emprego, protegendo o trabalhador e facilitando a aplicabilidade do Direito do Trabalho, uma vez, que não será necessário encerrar e inovar novas relações contratuais trabalhistas, evitando que seja aplicado alterações que prejudiquem o empregado e conseqüentemente gere uma ação trabalhista.

3. Assunção dos riscos (alteridade)

É a imposição que a responsabilidade dos riscos é total do empregador, a partir do contrato iniciando a relação de emprego, onde os riscos da empresa e estabelecimento, assim como as garantias e direitos dos seus empregadores são assumidos por si. Deste modo o autor Mauricio Godinho (2017, pg. 496) discorre

O texto da CLT parece limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente empresariais ---- e não aos riscos decorrentes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento. É que o art. 2º, *caput*, do diploma consolidado fala em *riscos da atividade econômica*, no mesmo preceito em que define empregador como *empresa*. Não obstante essa aparência, a interpretação logico-racional, sistemática e teleológica da ordem justralhista indica que se impõem, juridicamente, ao empregador *também os riscos do trabalho prestado*, ainda que este não tenha intuito econômico para seu tomador (caso do trabalho doméstico).

Destarte, a ideia de atividade econômica está vinculada a responsabilidade do empregador, onde não busca determinar o capital deste, mas a responsabilização pelos riscos que foram assumidos, cabendo aos empregadores que não possuem atividade econômica ativa, como empregadores domésticos e aqueles que exercem aferindo custos, demandas e resultados. Determinando que não será atribuído ao empregado prejuízos e danos causados, como também é vedado o desconto de valor pecuniário do salário destes.

2.2 Empregado

Como discorrido ao longo do trabalho o empregado ao longo dos anos teve diversas denominações e características, onde atualmente compreende-se como uma pessoa natural que vende a sua força de trabalho de forma onerosa, cumprindo os requisitos da prestação de serviço por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade. Estando definido pelo artigo 3º c/c 2º, da CLT, o que dispõe:

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.

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.

É necessário que todos os requisitos sejam preenchidos para se caracterizar uma relação de emprego, na qual, a não observância de um deles torna-a enganosa. Assim a relação pode ser estabelecida por duas formas sendo a tácita, àquela definida por meio verbal, informal, pois, não há nenhum registro das cláusulas definidas no

contrato, conhecida popularmente como “contrato por boca”, e a forma expressa é àquela definida por meio de contrato, com as cláusulas definidas em documento escrita e assinado pelas partes interessadas, havendo comprovação legal do vínculo empregatício.

Assim para critério de identificação do empregado serão analisados os seus requisitos, não sendo consideradas peculiaridades para comprovação como a função a ser exercida, o local de execução desta atividade, ou se o funcionário presta serviços exclusivamente ao empregador.

3 ASPECTOS LEGAIS

3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A Constituição de 1988 determina princípios fundamentais de proteção ao ser humano. Princípios estes para a garantia de direitos para todos os cidadãos brasileiros, buscando determinar harmonia e desenvolvimento da sociedade

O Princípio da Dignidade da pessoa humana é o basilar do ordenamento jurídico, estabelecendo que a dignidade é um direito irrenunciável e está inerente ao homem. Assim este princípio estipula parâmetros para os outros designando condutas. Para sua efetivação o Estado prescreve recursos, mencionando-se o salário mínimo como um dos principais.

A dignidade do homem e o salário mínimo apresentam conexão direta, pois, é através do recebimento do salário que o trabalhador é capaz de manter a sua subsistência e de sua família, garantindo as suas necessidades básicas como moradia, alimentação, segurança, transporte, lazer e entre outros. Conforme estabelecido no artigo 7º, IV, da CF, sendo através deste encontra-se a possibilidade do alcance de padrões mínimos existenciais.

3.2 Princípio do valor social do trabalho

O Princípio do valor social do trabalho é pautado na valorização do trabalho, destacando a sua importância para além da garantia de uma qualidade de vida ao trabalhador o reconhecimento como elemento vital da dignidade, posto que o trabalho sempre esteve presente na vida do homem mesmo que de forma discricionária, opressora e totalitária nos períodos de escravidão e servidão, no qual os trabalhadores trabalhavam de forma excessiva e submetidos a violência, o trabalho fazia parte da sua rotina.

Em conjunto com o entendimento de dignidade o trabalho passa a ser compreendido como uma relação contratual entre empregador e empregado devendo ser pago a sua força de trabalho por valor digno, como ainda deve ser respeitada a sua integridade física e moral.

O trabalho agora apresenta um valor social, acrescido de valor moral, uma vez, que não se trata mais da concessão de um fim econômico, inerente a sua execução

o trabalhador passa por um desenvolvimento profissional e intelectual, aprimorando-se as suas qualidades para execução da sua atividade laboral. Modelando a legitimação do pagamento oneroso pela força do trabalho, na qual é regulamentada pelo art. 1º, IV, da CF, e subsequente pelos artigos 170, *caput*, e 193, da mesma norma

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

DA ORDEM ECONÔMICA

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

DA ORDEM SOCIAL

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Demonstrando que a finalidade do trabalho vai além das questões monetárias, onde ele permite que o homem se capacite e progrida, melhorando a sua qualidade de vida, alcançando novas oportunidades intelectuais, culturais, financeiras e sociais, vivenciando mais do que apenas sobreviver.

3.3 Princípio do Direito do salário mínimo

Conforme elucidado o Princípio do Direito ao salário mínimo é a efetivação de uma vida digna ao homem, onde estabelecer um valor mínimo de recebimento de valor é determinar que seja efetivado as garantias básicas de necessidades dos homens, mecanismo para o combate das desigualdades sociais, à pobreza e a marginalização dos indivíduos, haja vista que, a sua finalidade é garantir que o homem tenha acesso ao menos ao mínimo.

Designar um valor mínimo não representa que deve ser pago apenas a contraprestação para o alcance do mínimo existencial, mas sim determinar que há um

limite para ser pago limite este que deve garantir que o trabalhador consiga suprir as suas necessidades, afastando-o da miséria ou exploração.

Apesar do mesmo condicionar o pensamento a algo negativo e inferior, o salário mínimo tem uma representatividade forte e essencial na sociedade, não determinando-se apenas como um direito, mas um direito fundamental, e parte dos direitos sociais. Garantindo um patamar salarial mínimo. Tutelado pelo art. 7, IV, da CF, o qual dispõe:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

3.4 Princípio da irredutibilidade salarial

O presente princípio manifesta-se através da Princípio Geral da Inalterabilidade lesiva dos contratos de trabalho. É a proteção da parte mais fraca da relação contratual empregatícia, sendo o empregado, estando proibido a redução da retribuição paga ao trabalhador, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Estando tutela no art. 7, VI, da CF, o que determina:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

[...]

4 AS DIVERSAS FORMAS DE SALÁRIO

4.1 Salário mínimo

O salário mínimo trata da onerosidade paga ao trabalhador, sendo de responsabilidade do empregador. É a contraprestação devida pela atividade laboral exercida, abrangendo um conjunto de verbas. Deste modo salário mínimo é a base do valor limite que pode ser pago ao empregador, fixado por decreto presidencial periodicamente, conforme estabelecido no artigo 3º da Lei 12.382, que versa sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo, bem como os artigos do 2º ao 5º da mesma lei, são pautados na fixação do valor, salário mínimo, sua definição e normas, reajustes do salário mínimo, utilização, decreto federal e executivo, correlação e aumento com base no crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) do país, crescimento econômico. Assim dispõe:

Art. 2º Ficam estabelecidas as diretrizes para a política de valorização do salário mínimo a vigorar entre 2012 e 2015, inclusive, a serem aplicadas em 1º de janeiro do respectivo ano.

§ 1º Os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário mínimo corresponderão à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada nos doze meses anteriores ao mês do reajuste.

Art. 3º Os reajustes e aumentos fixados na forma do art. 2º serão estabelecidos pelo Poder Executivo, por meio de decreto, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. O decreto do Poder Executivo a que se refere o caput divulgará a cada ano os valores mensal, diário e horário do salário mínimo decorrentes do disposto neste artigo, correspondendo o valor diário a um trinta avos e o valor horário a um duzentos e vinte avos do valor mensal.

Art. 4º Até 31 de dezembro de 2015, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispendo sobre a política de valorização do salário mínimo para o período compreendido entre 2016 e 2019, inclusive.

Art. 5º O Poder Executivo constituirá grupo interministerial, sob coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego, encarregado de definir e implementar sistemática de monitoramento e avaliação da política de valorização do salário mínimo.

Parágrafo único. O grupo a que se refere o caput identificará a cesta básica dos produtos adquiridos pelo salário mínimo e suas

projeções futuras decorrentes do aumento de seu poder de compra, nos termos definidos em decreto.

Desta maneira a fixação do valor do salário mínimo passa a ter critérios rigorosos alicerçados a princípios constitucionais, posto que, apesar de já ser tutelado no artigo 76, da CLT, era apresentando de modo genérico e sem definições claras quanto a sua finalidade, que atualmente é pautado em suprir as necessidades essenciais do trabalhador, sendo estas vitais para que ele possa ter uma vida digna, estando taxado no rol dos direitos sociais.

É responsabilidade do empregador fazer o pagamento do salário ao trabalhador, considerando a sua jornada de trabalho. Em consonância com o autor Ricardo Resende (2017, pg. 531) o salário mínimo possui algumas características intrínsecas a ele, sendo elas:

- a) Caráter forfetário: se compreende como fixação prévia do valor do salário antes do início da realização da atividade laboral.
- b) Caráter alimentar: uma vez que é por meio deste que o trabalhador irá manter a sua subsistência e do seu núcleo familiar.
- c) Caráter de crédito privilegiado: em casos de falência da empresa ou do empregador os deve ser pago primeiramente os créditos trabalhistas, tendo preferência.
- d) Caráter de indisponibilidade: não cabe renúncia no recebimento do salário.
- e) Caráter de periodicidade: o salário deve ser pago de forma periódica, isto é, repetir de tempo em tempo conforme estabelecido em contrato, podendo ser semanal, mensal, entre outros.
- f) Caráter de persistência ou continuidade: o pagamento é contínuo, seguindo a periodicidade, perdurando enquanto existir a relação contratual.
- g) Caráter de natureza composta: O salário é um conjunto de contraprestações pagas, assim deve ser pago de forma composta todas as outras parcelas que o compõem.
- h) Caráter de pós-numeração: o salário deve ser pago após a realização da atividade laboral, para assegurar ao trabalhador que seja explorado pelo empregador alteração as solicitações realizadas para outras utilizando-se a desculpa do pagamento da mão-de-obra antecipada.

Sendo possível compreender que o salário possui a proteção legal ampla, tutelado pelo artigo 7º da CF, para prevenção e proteção dos trabalhadores, onde representam o lado mais frágil da relação contratual, estabelecendo critérios da razoabilidade quanto ao mínimo existencial para que não haja um retrocesso dos direitos trabalhistas, proporcionando dignidade ao homem, sendo um fundamental instrumento contra a pobreza e exploração.

O salário é composto por parcelas salariais que integram o seu valor, conforme mencionado acima, assim o para o seu cálculo deve considerar o salário base (R\$ 1.412,00, valor atual do salário mínimo) mais as parcelas que se dividem em:

1. Abono salarial: sendo a antecipação de pagamento do salário;
2. Adicionais: são valores recorrentes de atividades laborais que submetem o trabalhador a situações nocivas a sua saúde, assim é estipulado por lei a porcentagem de 50%, no mínimo, sobre o valor da hora trabalhada podendo ser: adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade, acúmulo de funções, adicional de transferência e fronteira.
3. Gratificações: Elas se dividem em dois tipos, a primeira é a gratificação convencional podendo ser expressas ou habituais, determinada pela vontade empregador, no qual concede presente/gratificação ou passa realizar habitualmente eventos/ações na empresa periodicamente, gerando expectativa aos funcionários, a segunda é a gratificação impostas por leis ou normas coletivas que estabelecem gratificações integrantes ao salário.
4. Décimo terceiro salário- 13º: Por mais que faça parte das gratificações, o décimo terceiro é um direito de caráter peculiar destas, posto que, ele possui prazo determinado por lei para o seu pagamento, deixando-se de ser uma parcela espontânea por parte do empregador, decorrente dos costumes natalinos, onde os empregadores concediam aos funcionários uma gratificação de final de ano decorrente da época festiva do Natal, tornando-se uma celebração habitual, o legislador analisou a ação consuetudinária criada, promulgando uma lei que regulamentasse o 13º como um direito compulsório. Apresentando características, as quais: Corresponde a 1/12 avos pelos meses de serviços ao longo do ano até o seu pagamento em dezembro, no qual deve estar somando ao valor o referido mês, o pagamento deve ser feito até a data

de 20 de dezembro, podendo ser dividido em duas parcelas, a primeira paga em novembro e a segunda em dezembro.

5. Prêmios ou bônus: trata-se de uma recompensa para enaltecer uma ação/conduta do empregador ou da equipe, onde alcançaram um bom índice de produtividade ou eficiência, assim, nos casos em que o empregador estabelece o hábito de conceder prêmios ou bônus a seus funcionários, estes se tornam integrante ao salário.
6. Comissões: as comissões são recorrentes dos resultados alcançados pelos empregadores, nos quais terão a soma da porcentagem geradas em cima do valor arrecadado, o valor a ser pago todos os meses sofrem variação, pois, depende que o funcionário esteja dentro da meta.

Essas parcelas são de suma importância porque elas somam ao caráter de suficiência ao salário e corroboram para que seja obtido um valor real de conquista, conforme as palavras do autor Mauricio Godinho (2022, pg. 940)

é a qualidade de ser parcela hábil a atender a um conjunto de necessidades tidas como relevantes em certo momento histórico (ou seja, a suficiência importa na ideia pragmática de as necessidades indicadas no texto constitucional serem, realmente, do ponto de vista material atendidas pelo valor monetário do salário mínimo).

Deste modo é o mecanismo para assegurar direitos trabalhistas e constitucionais, onde o valor fixo e de passível reajuste atinge mais da metade da parcela populacional brasileira, deixando de ser pautado apenas no capital, para a busca da dignidade ao homem.

4.2 Piso da categoria

O piso de categoria também conhecido como salário profissional, corresponde a um salário ajustado/definido a proporção da atividade laboral exercida pela categoria profissional, quando fixado por lei tem abrangência nacional, já em fixação por convenção ou sentença se restringe ao estado ou município adotado denominado como piso salarial estadual, ou seja, o piso de categoria é um salário fixado com análise nas peculiaridades da profissão e exigências da qualificação para atuação na área.

O piso de categoria é uma das maneiras pelas quais o Direito do Trabalho oferece apoio ao trabalhador, sendo a União a entidade com competência constitucional para legislar sobre o assunto. Este tipo de salário visa estabelecer

níveis mínimos de remuneração para uma determinada categoria profissional, função ou profissão, garantindo, assim, um mínimo necessário para atender às necessidades básicas do trabalhador pertencente a um grupo específico.

Como mencionado a definição do piso salarial pode originar da lei ou de normas coletiva, por acordo ou convenção, ou pelos sindicatos. Possui o mesmo caráter do salário mínimo que é estabelecer um valor de base para pagamento, podendo ser superior ao valor do salário mínimo definido, mas nunca inferior.

4.3 Remuneração

Destarte compreender sobre remuneração, primeiramente destacamos 3 acepções quanto sua definição, segundo o autor Mauricio Godinho (2022), sendo elas:

1ª acepção: Indica que remuneração e salário são sinônimos, sendo utilizados muitas vezes de formas correspondentes pelas jurisprudências e doutrina.

2ª acepção: Apresenta uma distinção entre eles, enquanto remuneração é gênero das parcelas contraprestativas e pagas ao empregado pela realização do seu labor ou pela simples existência da relação de emprego, sendo o salário é a parcela contraprestativa principal paga, em resumo remuneração é gênero e salário espécie.

3ª acepção: Esta busca definir remuneração e salário por meio da redação legal, com base nos artigos 76 e 457 da CLT, nos quais respectivamente definem ambos, conforme:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Segundo o autor esta acepção possui dois entendimentos onde a Consolidação das Leis Trabalhistas remuneração foi estabelecida para tratar sobre gorjetas como base de cálculo salarial, já a segunda estabelece que foi definido dois tipos legais distintos nos quais cada um versam sobre a contraprestação paga diretamente, aquela paga pelo empregador e a indiretamente paga por terceiros, sendo respectivamente o salário e a remuneração.

Assim o entendimento que iremos nos embasarmos é a segunda acepção, estando determinado que a remuneração é o gênero de salário mínimo, nas palavras do autor Ricardo Resende (2017, pg. 527) “remuneração é a soma dos *pagamentos diretos* (isto é, aqueles feitos pelo empregador) e dos *pagamentos indiretos* (feitos por terceiros) ao empregado em virtude do contrato de trabalho”. Deste modo conforme redação do art. 457, *caput*, a remuneração além do salário pago, as gorjetas que o trabalhador receber seja do empregador ou de terceiros, em consonância a Súmula 354, do TST, a qual determina

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Desta maneira ocorre uma proteção quanto as gorjetas recebidas pelos funcionários que prestam serviços em bares, restaurantes, hotéis, motéis. Proteção esta que foi regulamentada pela Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017, a qual alterou o artigo 457, da CLT, inserindo novos artigos para tutelar sobre gorjetas, conhecido como a Lei do Rateio das Gorjetas, inovando as regras estabelecidas sobre o tema, destacando o § 3º, do art. 457, o qual determina o que se compreende como gorjeta, *in verbis*:

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017)

§3º. Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017).

Deste modo a palavra "remuneração" passou a designar a totalidade dos rendimentos do empregado provenientes da relação de trabalho, sejam eles pagos diretamente ou não pelo empregador.

4.4 Salário *in natura*

O salário *in natura* ou também conhecido como salário utilidade, é o salário pago pelo trabalho exercido do funcionário, podendo a contraprestação ser liquidada em mais de uma espécie, sendo o dinheiro e/ou utilidades, que compreende-se como concessão de benefícios ou bens fornecido pelo empregador ao empregado, nas palavras do autor Ricardo Resende (2017, pg. 576) “**salário -utilidade** (ou salário *in natura*), por sua vez, é o fornecimento de utilidades **qualificado** pela **habitualidade** e pela natureza de **retribuição**, de concessão *pelo* trabalho”.

Este é um bem disponível que deve apresentar as seguintes características, sendo elas: habitualidade, contraprestação devida ao trabalho, gratuidade e benéfica, em consonância com o artigo 458, *caput*, da CLT, c/c a Súmula 357, II, do TST, o qual estabelece as possibilidades de pagamento *in natura* e as formas proibidas para pagamento *in natura* de natureza nociva à saúde do empregado, assim:

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Assim destaca-se cinco prestações que compõem o salário utilidade, sendo elas a alimentação, vestuário, e bens como eletrodomésticos, prestações estas que devem ser pagas pelo trabalho, não para o trabalho. Conforme mencionado o salário *in natura* é pago em duas espécies, dinheiro e utilidades, onde a lei estabeleceu um limite para pagamento de cada, no intuito de proteger o empregado, assim ficando estipulado que deve ser pago 30% do valor do salário mínimo em dinheiro enquanto os outros 70% dividem nas prestações supracitadas, conforme dispõe o art. 82, parágrafo único, da CLT, que versa sobre:

Art. 82. Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Eles são concedidos para auxiliar na prestação de serviços, e não para remunerar o trabalho, percebe-se que a entrega dos bens ou benefícios não devem ser concedidos na tentativa de viabilizar ou melhorar a atividade laboral não terá natureza compensatória.

5 O SALÁRIO MÍNIMO COMO GARANTISTA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Consoante ao que foi explorado ao longo do trabalho constata-se que há uma conexão direta entre o salário mínimo e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, onde este na era contemporânea apresentou-se em caráter alimentício, onde deveria promover o sustento do trabalhador e de sua família.

Com o decorrer dos anos foi analisado que o salário mínimo representa um Direito Social comparando os acontecimentos do Século XIX e anteriores, verificou-se que ele era um dos principais mecanismos para se combater a exploração do Estado e das empresas, que estabelecem relações contratuais visando benefícios próprios na maioria das generalidades dos contratos.

Analisando a importância do salário mínimo para uma vida digna, o que se compreende como a dignidade da pessoa humana?

De acordo com o autor Ricardo Mauricio o entendimento sobre a concepção de dignidade conforme outros preceitos éticos obtiveram inúmeras compreensões ao longo dos anos. Estando primeiramente apresentada na filosofia da Antiguidade Clássica, onde a dignidade era determinada pelo seu *status*, isto é, com base na representatividade que o cidadão tinha frente a sociedade, ela dependia da aceitação dos membros da comunidade. O pensamento estoico afasta a ideia de que o homem para ser digno deve representar algo e estabelece que a dignidade é uma qualidade inerente ao sujeito.

Com o decorrer e prosperidade da Era Medieval, o cristianismo estabelece que o ser humano é a imagem e semelhança de Deus, tornando-se uma criatura de valor e dignidade, onde é digno, pois, é um ser fiel a Deus, seguindo as suas imposições. A partir do século XIX com a influência do cientificismo positivista é questionado novamente o que de fato é a dignidade humana, após os acontecimentos da Segunda Guerra Mundial, que foi marcada triste pelas atrocidades e barbaridades contra os homens por parte de Alemanha e seus países apoiadores. Os direitos humanos foram todos desrespeitados.

Revelando ser inexorável que houvesse um movimento internacional para defesa da dignidade humana, sucedendo uma estruturação dos direitos humanos, passando a ser defendido de forma global a proteção do Princípio da Dignidade da

Pessoa humana, percebe-se que a dignidade vai além da integridade física do homem ou o valor que ele representa, compreendendo-se que ela pertence a todos os indivíduos sem distinção de cor, sexo ou etnia, ela está inerente ao homem, não trata-se de uma qualidade, mas sim está presente na essência do homem, intrínseca a sua existência. Apresenta-se assim como o respeito a integridade física, psicológica, emocional, intelectual, cultural, moral e espiritual do homem, reconduzindo a ideia de proteção ao cidadão, concernindo a partir daquele momento passa-se a estar presente nos textos normativos do âmbito da comunidade jurídica supranacional.

Para se falar na relação entre salário mínimo e dignidade remetemo-nos a Grécia Antiga, com a corrente jusnaturalista, que determinou o direito como uma base lógica na busca de um direito justo, a contar desse momento iniciou-se a abordagem sobre o que é Direito e Justiça, pois, é através destes que nasce o entendimento de uma vida digna ao ser humano. Ambos são uma régua para determinação de uma sociedade sistematizada, estabelecendo condutas individuais e coletivas.

Nas palavras do autor Ricardo Mauricio Freire Soares (2024, pg 11) a justiça trata-se de uma evolução histórica, assim:

O surgimento da problemática do justo, como objeto de especulação, foi o resultado de uma multimilenar evolução histórica. A partir do instante em que o ser humano buscou situar-se perante a divindade de modo autônomo, o supremo poder dos deuses passou a ser questionado. Antes desse momento de autoconsciência espiritual, o justo permanecia enclausurado no âmbito divino, apresentando-se como algo de objetivo, independente da subjetividade humana. Doravante, a história da justiça passou a desenvolver-se mediante uma dialética permanente entre o que há de subjetivo ou objetivo na experiência social.

Apercebe-se que a justiça passa a ser reconhecida como um mecanismo que ultrapassa questões culturais, históricas, políticas e sociais, sendo um estabilizador de todas estas, trazendo equilíbrio e harmonia na sociedade, uma vez a sua não observância ocasiona a injustiça, deste modo surge-se a necessidade da regulamentação de normas jurídicas na tentativa de restabelecer a ordem, compreendido como constitucionalismo de direitos.

Com a injustiça, a classe minoritária é atingida e seus direitos são restringidos, submetidos a margem da sociedade, sendo ignorados os seus direitos sociais, e dessa maneira sucede a não execução do princípio da dignidade humana, nascendo então uma questão jurídica-social, na qual estabelecerá mecanismos para as relações

humanas, nas palavras do autor Ricardo “Direito justo é, portanto, o sinônimo de direito legítimo, porque capaz de espelhar, em certo ambiente histórico-cultural, os valores tendentes à concretização do valor do justo numa dada comunidade humana”, determinando os valores e a virtudes de uma sociedade justa em normas.

Contudo, não é apenas desenvolvendo-se normas para proceder com as questões surgidas é necessário além da verificação da validade, como ela irá atuar de forma direta na sociedade, quais serão os seus efeitos na vida dos cidadãos, isto é, qual será o impacto que estas normas irão ocasionar, mostrando a sua eficácia, e consequentemente estabelecendo a dignidade a vida destes.

Ao buscar uma sociedade justa o ordenamento brasileiro buscou estabelecer princípios, apresentemos as palavras do autor Ricardo Mauricio (2024, pg. 55) para elucidar este pensamento, assim aborda:

consiste na frequente utilização de princípios jurídicos no embasamento de processos hermenêuticos e decisórios, como espécies normativas que permitem conciliar as estimativas de justiça (legitimidade), típicas do jusnaturalismo, com as exigências de segurança (legalidade), próprias do positivismo jurídico.

Estes princípios modelam o direito brasileiro para alcance do primordial desígnio da Magna Carta de 1988, sendo a garantia dos direitos fundamentais, nota-se que não há uma determinação apenas para a observância dos preceitos legais, visa-se proteger os valores. Proteção esta para promoção da justiça, sendo alcançada por meio do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, princípio basilar do Ordenamento Jurídico Brasileiro, estando presente no texto constitucional como um fundamento do Estado Democrático de Direito, no artigo 1º, III, da Constituição Federal, o qual dispõe:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

Como possível compreender acima há outros fundamentos que formam a organização do ordenamento, para proporcionalidade, todos devem ser aplicados em sua totalidade para uma efetivação nos direitos, não obstante, destaca-se o princípio

da dignidade humana, fez se necessário designá-lo como já comentado acima o princípio basilar do ordenamento, em consonância com a concepção do autor Ricardo Mauricio (2024, pg. 59), assim:

Uma vez situado como princípio basilar da Constituição Federal de 1988, o legislador constituinte brasileiro conferiu à ideia de dignidade da pessoa humana a qualidade de norma embasadora de todo o sistema constitucional, que orienta a compreensão da totalidade do catálogo de direitos fundamentais, tais como os direitos individuais à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º); os direitos sociais: a educação, a saúde, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados (art. 6º); os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais (arts. 7º a 11); os direitos da nacionalidade (arts. 12 e 13); os direitos políticos (arts. 14 a 17); os direitos difusos, regulados em diversos preceitos da Carta Magna, a exemplo do direito de manifestação e acesso às fontes da cultura nacional (art. 215), bem assim o direito difuso ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225).

Dessarte o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está presente em toda redação da CF, sendo um guia para os outros direitos constitucionais, uma vez que para a legitimidades daqueles deve estar em concordância com aquele, estando presente em todas as matérias sendo elas processuais, trabalhistas, econômicas, penais, tributárias, previdenciárias, entre outras que integram o ordenamento jurídico brasileiro. A dignidade concerne em um valor ilimitado.

Por conseguinte, o sistema estabeleceu uma organização para que o valor do homem seja reconhecido através da sua dignidade, em conformidade com o autor Ricardo Mauricio a dignidade faz parte de um reconhecimento do espaço da integridade física e moral do homem, devendo ser assegurado a todas as pessoas por simplesmente existirem, cabendo a preservação e manutenção tanto dos bens materiais, quantos aos seus valores espirituais e sentimentais, zelando a sua integração de pertencimento no universo.

Podemos analisar assim que o indivíduo transcende a concepção de ser apenas um cidadão integrante de uma coletividade, um elemento de um todo, exclui-se esta determinação, o homem não é mais uma unidade, como um objeto passível de valoração, este representa agora um conjunto de direitos que deverão defendê-lo em plenitude, formalizando os direitos fundamentais, para uma vida digna.

Neste sentido para que seja promovido o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana o Estado deve estabelecer mecanismos que auxiliem nesta finalidade, para

que seja possível atingir um padrão mínimo de existência, onde trataremos sobre o salário mínimo como um dos principais mecanismos estabelecidos para a sua eficácia. Ao se tratar sobre salário mínimo este representa um importante papel na sociedade, uma vez que é através dele que o homem mantém o seu sustento e de sua família.

O salário mínimo é um direito social, com natureza fundamental, estando diretamente ligado a dignidade do ser humano posto que é papel daquele conceder uma qualidade de vida aos trabalhadores e a sua família, levando uma vida digna ao ser humano. Sendo um principal auxiliador na erradicação da pobreza, e redução da desigualdade social. Estando regulamentado no artigo 76, da CLT, o qual determina-se o que é salário mínimo e em seu artigo 457, *caput*, da CLT, tratando sobre o que o recebimento do salário, *in verbis*:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017)

Através do pagamento do salário o trabalhador é capaz de contribuir e ter poder de compra, assim podendo garantir as suas necessidades básicas e do seu núcleo familiar, sendo alguma delas a moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, higiene, transporte e previdência social.

Conforme determinado cabe ao Estado promover e garantir direitos e proteções aos trabalhadores, cidadãos, assegurando padrões mínimos de existência digna a eles, assim, ao determinar um salário mínimo estabelece um patamar inicial que não pode ser ignorado, representa o limite para o empregador no qual deve observar, isto não quer dizer que o valor estabelecido era suficiente para esta manutenção da vida digna, mas que sim há uma demarcação do valor este que busca garantir o mínimo para que o trabalhador sobreviva.

Mas questiona-se há divergência entre o salário promover a sobrevivência do trabalhador e não uma vida digna? Sim, uma vez que a Constituição Federal é clara em seu artigo 7º, IV, quando determina sobre salário mínimo, *in verbis*:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

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

Considerando a sua redação podemos compreender a dignidade da pessoa humana está atrelada além dos direitos passivelmente materiais como direito a alimentação e moradia, concebendo também como parte o direito cultural e de lazer, estando inerente a sua compreensão. O homem deve além de conseguir realizar as suas manutenções básicas necessárias para sua vivência, ter momento de recreações e entretenimentos, visando seus interesses pessoais de ócios.

Para se entender há 3 formas de entendimentos sobre a extensão de capacidade de atendimento das necessidades dos trabalhadores, sendo elas:

1º Atendimento vital de índole material: Busca atender as necessidades materiais do trabalhador tais como à alimentação, à moradia e ao transporte. Parte-se da ideia de que o trabalhador vive com o básico para sua subsistência.

2º Atendimento vital de índole pessoal: Busca atender as necessidades materiais e espirituais do trabalhador, permitindo que ele tenha outras realizações em seu cotidiano além das necessidades básicas ele consegue suprir recreações como aulas de músicas, visitas a museus e teatros, ter um lazer e cuidados com sua saúde, entre outras realizações pessoais.

3º Atendimento salário mínimo familiar: Sendo um modelo de maior amplitude onde busca atender as necessidades do trabalhador e de sua família, garantindo uma vida de bem-estar e qualidade a eles, onde além da subsistência, o trabalhador consegue gerar conforto a si e sua família. Sendo possível conceder moradia, alimentação, transporte, lazer, saúde, segurança, entre outros.

Desta maneira o objetivo do ordenamento brasileiro é estabelecer o 3º atendimento do salário mínimo familiar, o que estava sendo alcançado com políticas públicas, atingindo o ápice em 2013 com alcance de 77,4% da população inserido na segurança alimentar, todavia, com o decorrer dos anos desencadeou um aumento da fome no Brasil, onde em pesquisa realizada pelo IBGE constatou que a fome aumentou em torno de 36,7% desde 2018, piorando no ano de 2020 devido a pandemia do Covid-19, tal situação resultou em 125,2 milhões de pessoas no ano de 2022 convivendo com a insegurança alimentar.

Conforme análise feita que o salário mínimo está ligado de forma direta ao Princípio da Dignidade da pessoa humana e atinge esta devido a ele estar no encargo de proteger a renda familiar do trabalhador, o Brasil nos últimos anos está apresentando uma defasagem salarial, na qual não o trabalhador não estava conseguindo nem ao menos manter a sua alimentação pessoal e familiar, no qual o alimento é o direito mais básico que o trabalhador deve conseguir garantir, como conseguir trabalhar para o seu sustento sem saber qual será a sua próxima refeição.

O salário mínimo estava desde 2020 sem receber uma alta real de valor, sendo feitas apenas correções conforme a variação da inflação, vindo ocorrer aumento no ano de 2023. Tal situação fez com que o país voltasse para o mapa da fome da ONU em 2020, o qual teria saído em 2014, resultante dos mecanismos de segurança alimentar que foram aplicados desde a década de 90.

O Inquérito Nacional em pesquisas no ano de 2022 determinou que 33,1 milhões de pessoas não tinham alimentos para se manterem, e ainda mais da metade da população, um total de 58,7% lidava com a insegurança alimentar, correspondendo a um aumento de 7,2% de pessoas em relação ao início da pandemia. Este valor corresponde segundo a pesquisa que de cada dez casas seis não possuem condições financeiras para conceder o acesso a alimentação e outros direitos jurídicos-constitucionais, assim, se o homem não tem acesso ao direito básico de alimentação, podemos compreender que os outros estarão em carência juntamente com este.

Este aumento foi motivado além do período delicado que estava ocorrendo em todo mundo decorrente da Pandemia do vírus da Covid-19, também pela falta de desenvolvimento de política públicas e o reconhecimento do valor do salário mínimo,

uma vez que o crescimento da fome é o resultado omissão de reestabelecimento de uma renda capaz de suprir as necessidades, privando o avanço da economia, haja vista, que o trabalhador agora tem um papel fundamental na economia do país, uma vez que deixou de ter o caráter de servidor, para consumidor, assim destacando a importância do recebimento de um salário mínimo, pois, este fator tornou-se inerente a sua característica, devendo ser paga a sua prestação de mão de obra ou serviço, uma vez que é através dele que o trabalhador poderá promover o seu sustento e de sua família.

Segundo o site GOV em nova publicação de 2024 o IBGE apresentou dados neste ano, recorrente a pesquisa realizada no quarto trimestre no ano de 2023, no qual divulgou que 24,4 milhões de pessoas não constituem mais a situação da fome, permanecendo 8,7 milhões de pessoas em insegurança alimentar porcentagem de 4,1%, em comparação como já mencionado em 2022 era 33,1 milhões de (15,5%), uma redução de 11,04 pontos percentuais, pesquisa realizada através da Projeção de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC). No qual explica o desenvolvimento conforme abaixo

Foram obtidas por meio do questionário da Escala Brasileira de Insegurança Alimentar (EBIA). O ministro lembrou que o governo passado não deu condições ao IBGE para realizar a pesquisa. Por isso, a Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional (Penssan) aplicou o EBIA com metodologia similar à do IBGE em 2022, quando o Brasil enfrentava a pandemia de Covid-19 e um cenário de desmonte de políticas, agravado por inflação de alimentos, desemprego, endividamento e ausência de estratégias de proteção social. Esse estudo chegou ao número de 33,1 milhões de pessoas em segurança alimentar grave na época.

Ficando evidenciado a importância da valorização do salário mínimo para o progresso dos direitos expressos e/ou implícitos, gerando desenvolvimento econômico, assim garantindo a redução da pobreza e desigualdade social, gerando a rotação da renda, destacando como exemplo segundo o GOV (2024)

ECONOMIA - No cenário macroeconômico, houve um crescimento do PIB de 2,9% e o IPCA calculado para o grupo de alimentos caiu de 11,6% em 2022 para 1,03% em 2023. É a menor taxa desde 2017. O mercado de trabalho ganhou força e a taxa de desemprego caiu de 9,6%, em 2022, para 7,8% no ano seguinte. A massa mensal de rendimento recebido de todos os trabalhadores alcançou R\$ 295,6 bilhões, maior valor da série histórica da PNAD-C.

Concluindo que o salário mínimo mesmo com previsão legal nas esferas constitucional e trabalhista que estabelecendo que se deve periodicamente sofrer alterações reais do acréscimo de valor real para acompanhar o aumento da inflação, garantindo o seu poder de compra. Apesar do aumento 8,7 milhões de pessoas ainda estão na margem da insegurança alimentar, não se trata apenas de números, mas sim de vidas que não possuem acesso a uma alimentação, e por conseguinte à uma estabilidade em sua moradia, à educação, à segurança, em forma de cascata a não observância de um direito fundamental acaba colocando em risco todos os outros, pois, o cidadão torna-se vulnerável ao sistema, negociando a sua dignidade para que possa conseguir ao menos um trocado a mais para complementar a sua renda semanal ou mensal, estando à mercê de abusos por parte dos empregadores.

Com a impossibilidade de os trabalhadores terem o poder de compra, seguindo o pensamento expressado acima este são condicionados à marginalização e exploração, uma vez que devido ao aumento das necessidades vitais básicas estes precisam recorrer a outros meios de garantir sua subsistência, sendo submetidos a trabalhos em condições precárias, ou até mesmo análogos a condições escravas, pois, o trabalhador perde o poder de escolha e retorna-se à condição de servo. Reconhece-se a importância da redução da insegurança alimentar nas casas dos brasileiros, é um avanço essencial, mas para um ordenamento jurídico que tem como princípio basilar a dignidade da pessoa humana não deveria falar-se sobre retorno ao mapa da fome e apresentar uma quantidade de milhões de brasileiros em fragilidade, revelando a instabilidade do sistema.

6 TRABALHO EM CONDUTAS ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO NO BRASIL

Conforme abordado acima quando o salário mínimo não é capaz de suprir as necessidades dos trabalhadores, estes acabam a margem da sociedade, estando expostos a marginalização e a desigualdade social, pois, é através do salário que eles são capazes de manter a sua dignidade e estabilidade financeira. Ao perderem este amparo os trabalhadores não possuem escolhas e mecanismos de barganhas contra os seus empregadores, onde acabam sendo explorados.

Deste modo trataremos neste momento sobre os Trabalhos em condutas análogas a escravidão no Brasil. A escravidão no Brasil foi abolida em 1888, representando um marco de desenvolvimento social-cultural e da luta pela igualdade de direitos de um povo étnico, estabelecendo limites para o que se compreendia como escravidão e trabalho, sendo consolidado mais tarde pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Esperava-se que após a abolição o país refletisse uma evolução comportamental e de direitos ao povo brasileiro, formado agora por cidadãos livres, contudo o que se nota após 135 anos da criação da Lei Aurea há registros de trabalhadores em condutas análogas a escravidão, aqui não se utiliza a terminologia de trabalho escravos, uma vez, que todos os sujeitos submetidos a situações de explorações desumanas são protegidos pelos mesmos direitos daqueles que os exploram.

Em continuidade essa exploração é um resquício este pelo Brasil ter sido o último da América Latina a adotar a abolição ou é o preconceito enraizado de um povo que se recusa a tratar como igual um povo que já fora um sujeito de servidão, uma vez, que a maior porcentagem da população submetida a trabalho análogos a escravidão é negra e parda?

Conforme os dados do site Agência do Brasil em 2023 mais de 3.151 trabalhadores foram encontrados em condições análogas à escravidão, representando o segundo maior número desde o ano de 2009 onde 3.765 trabalhadores foram resgatados, sendo mais que a metade negros e pardos.

A Revista bimestral da Justiça Federal da 3ª Região, onde os Magistrados Louise Filgueiras e Lorival dos Santos e o jornalista Leonardo Sakamoto refletem sobre a exploração do trabalho, destaca os dados da Secretária de Inspeção do Trabalho (SIT) e do Ministério do Trabalho e Emprego em que São Paulo é o município que mais foi registrado o resgate de trabalhadores submetidos a condições semelhantes a escravas totalizando o número de 1.337 pessoas.

A exploração dos trabalhadores ocorre em diferentes regiões do Brasil e são divididas em diversos setores laborais, onde a sua maior concentração é na área agrícola/rural, com 89% registros sendo oriundos das plantações de café, corte da cana de açúcar, soja, alho e produção de carvão vegetal, enquanto os 11% restante dividem-se nos serviços realizados nas cidades em empresas ou residências, sendo fábricas de costuras, construção civil, serviços imobiliários e domésticos.

O ordenamento jurídico brasileiro tipifica o crime acima no artigo 149, do Código Penal, no qual estabelece que a condição análoga à escravidão é toda submissão do trabalhador a jornada exaustivas, forçando-o a condutas degradantes, bem como promover a limitação do direito de ir e vir do mesmo, restringindo a sua locomoção, usando como recursos a existência de dívidas contraídas da relação de emprego ou preposto. É da competência da Justiça Federal o julgamento dos casos de exploração.

Quanto a atuação da Justiça do Trabalho é de proteção aos direitos dos trabalhadores, mas que não ocorra a exploração, mas em caso em que há a submissão, ela vai tutelar para garantir que todos os direitos que não foram observados durante a relação contratual sejam acertados. A Revista bimestral da Justiça Federal da 3ª Região destaca

A Justiça do Trabalho, por sua vez, atua para garantir os direitos aos trabalhadores que ficaram sujeitos às situações degradantes, como pagamento de indenizações, verbas rescisórias e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O desembargador Lorival Ferreira dos Santos, do TRT15, cuja jurisdição abrange municípios do interior do Estado de São Paulo, esclareceu que a Justiça do Trabalho, conforme dispõe o artigo 114 da Constituição Federal, conserva competência para conhecer e julgar não apenas a relação de emprego, “mas também os conflitos decorrentes da relação de trabalho e a responsabilização pela ofensa aos direitos fundamentais como a indenização do dano moral individual ou coletivo da relação contratual”

Assim mostra-se a importância do Direito do Trabalho não só como garantista da execução dos direitos trabalhistas, mas também ao combate da Exploração, sendo um determinante de garantias como executor destas juntamente com as demais áreas do Direito brasileiro. Execução esta que demonstra-se através do papel fundamental do Ministério do Trabalho e Emprego, dado que é responsabilidade deste demandar auditores fiscais para inspeção de áreas de denúncias e possíveis locais de exploração.

De acordo com o site Agência Brasil nos últimos 4 a 5 anos foi reduzida ações diretas quanto ao combate do trabalho em conduta análoga à escravidão devido à falta de profissionais auditores, falta esta reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com um total de diminuição de 2.000 mil funcionários. Conforme foi constatado o aumento de resgates no ano passado, mostrando que apesar da falta foi realizado um trabalho árduo para a libertação destes trabalhadores, há um déficit não só de profissionais qualificados e preparados para lidar com as vítimas, mas também na prevenção.

A era contemporânea também pode ser definida como a Era Digital, onde é possível pesquisar sobre os mais diversos assuntos através de um *click* e ainda há pessoas que não acreditam em trabalhos escravos, chocando-se quando casos são reportados pela mídia, na qual relata casos que ocorreram, onde deveriam divulgar e informar em todos os veículos de comunicação e acesso aos cidadãos, principalmente aqueles mais leigos que estão na margem da exploração pela falta de conhecimento e crença do boa-fé de terceiros devido a necessidade que assola sua vida. A Juíza Louise determina que

para a repressão das condutas delitivas, há necessidade de incrementar a estrutura da rede de enfrentamento ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas, sob a fiscalização do Ministério do Trabalho, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Ministérios Públicos e Defensorias. “Necessário melhorar a qualificação dos profissionais para agir prontamente no momento da ação de resgate, no acolhimento adequado da vítima e na preservação da prova para investigação e ação futuras”.

Na prevenção, a magistrada recomendou o aumento da divulgação de ações sobre a atuação dos aliciadores, direcionada às populações mais vulneráveis. “É preciso fazer chegar aos locais públicos de grande circulação de pessoas e, também, às comunidades, às escolas, às igrejas, aos mercados, rodoviárias, postos de combustíveis em estradas, alertas sobre o modo comum de aliciamento, para que o trabalhador passe a desconfiar de propostas

tentadoras e não se iluda, não acredite em promessas de ganhos incertos, sem garantias”.

Evidenciando que os esforços realizados não são suficientes para combater o trabalho escravo, onde não é apenas através de divulgação e fiscalização que será combatido, é necessário falar sobre o preconceito e a formação de empregos, gerando trabalhos legais. Nas palavras do Leonardo Sakamoto “de certa forma, a erradicação do trabalho escravo está vinculada à erradicação da pobreza extrema no Brasil”. Pobreza esta que é rompida através de um salário mínimo justo, no qual permite que os seus direitos imprescindíveis sejam alcançados.

Para noção do quanto é real e ocorre a todo momento na nossa sociedade, cita-se abaixo dois exemplos de casos reais o primeiro apresentado pelo desembargador Lorival Ferreira dos Santos relatando casos que tramitaram no TRT15 e o segundo pelo jornalista Leonardo Sakamoto, relatando sobre um caso de escravidão doméstica, assim:

1º caso: Em junho de 2021, 53 trabalhadores foram resgatados em uma fazenda de café no município de Pedregulho/SP. Entre eles havia 13 crianças e adolescentes, de 7 a 17 anos, aliciados em Aracatu (BA), no Polígono das Secas. Em ação civil pública proposta pelo MPT, no Juizado Especial da Infância e Adolescência (Jeia) de Franca, unidade do TRT15, foi firmado acordo para pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de R\$ 360 mil.

[...]

2º caso: Ele destaca um caso de uma mulher de 84 anos resgatada no Rio de Janeiro/RJ, após 72 anos trabalhando como empregada doméstica para três gerações de uma mesma família. Foi o maior tempo de escravização até hoje no Brasil. Nesse período, ela cuidou da casa e dos moradores, diariamente, sem receber salário. “Segundo a fiscalização, a vítima tinha 12 anos quando começou a trabalhar nessa família. Primeiro no interior do Estado, depois em uma casa na região da zona norte do RJ. Então, todo mundo dizia: ‘Ah, é como se fosse da família!’ Mas não era. Era uma trabalhadora obrigada a fazer uma série de coisas e a situação veio a público por denúncia de vizinhos. Precisamos avançar bastante não só no combate ao trabalho escravo contemporâneo doméstico, mas também na própria garantia de direitos às empregadas trabalhadoras domésticas”, relata.

Ambos os casos chocam a nossa compreensão, porque não foram situações em que as vítimas estavam em lugares totalmente ermos, sem testemunhas, a exploração era conhecida e presenciada por outros indivíduos nos quais após um tempo foi realizado o resgate. O segundo caso gera uma revolta sem tamanho, não foram apenas anos de escravidão, mas uma vida toda, onde a vítima manteve presa,

sem direito a sua liberdade, qual valor indenizatório se cabe a 72 anos de abusos? Há tantas falhas pelo sistema com esta vítima.

O direito ao trabalho deve ser respeitado a todo custo, pautado na dignidade da pessoa humana, mesmo que não haja vínculo empregatício formal, deve ser defendido os direitos fundamentais do homem, não cabendo espaço para exploração e abusos contra o trabalhador, representando um retrocesso ao Direito do Trabalho, cabendo as normas punirem de forma severa esses crimes, até que seja reformado estes comportamentos pautados no preconceito de uma classe que ainda se julga superior aos seus semelhantes, posto que, mais da metade das vítimas resgatadas são negros e pardos, destacando a vulnerabilidade deste grupo.

7 VALOR INSUFICIENTE DO SALÁRIO MÍNIMO

Conforme estabelecido durante todo o trabalho compreendemos que o salário mínimo é um direito social, que deve ser reajustado periodicamente, o reajuste salarial é um direito garantido a todos os trabalhadores com carteira assinada e, por isso, é obrigatório em todas as circunstâncias. Contudo tal reajuste definido por lei está propenso ao decreto do Presidente da República, que conforme a necessidade da economia pode pautar a alta do salário apenas em correções conforme a variação da inflação, situação esta que ocorreu em 2020 devido a Pandemia do Covid-19 que assolou todo mundo, causando situações atípicas de realidade.

Posto, o salário além do caráter garantista ele é de ordem econômica, onde representa o poder de compra do trabalhador para manter a sua subsistência, estando ligado diretamente ao capital e desenvolvimento econômico de uma sociedade, pois, através do trabalho e recebimento de salário, nasce um ciclo de geração de renda, ao receber o trabalhador irá consumir, existindo uma relação de equilíbrio entre o recebimento de salário e consumo.

É por meio deste consumo que o trabalhador irá exercer o seu papel de cidadão e os direitos sociais presente da Magna Carta, o qual determina que o salário deve atender as necessidades vitais do trabalhador. Apresentando o valor do trabalho, sendo o mecanismo de assegurar a possibilidade de uma vida digna. Aqui compreendemos que salário e trabalho estão interligados, sendo necessário a existência de um para garantia do outro, assim é papel do Estado além de estabelecer um salário que garante o poder de compra ao trabalhador, sendo suficiente para sua manutenção, bem como a garantia de trabalho.

O autor Eduardo Pastore (2008, pg. 21) apresenta o seguinte pensamento

O direito, sendo reflexo dos aspectos socioeconômicos, deve sempre refletir os anseios da realidade social e jurídica, que, no caso brasileiro, é balizada pela Constituição Federal, que aponta para a dignidade do trabalho e da prática da livre iniciativa. É esse o contexto multidisciplinar em que se encontram as novas relações de trabalho emergentes, que devem ser estudadas, portanto, sob a ótica da Sociologia Econômica do Trabalho.

Deste modo visa destacar a compreensão que o Direito Trabalhista deve garantir que o salário mínimo alcance a sua finalidade, na qual, os trabalhadores devem ser estimulados e protegidos em suas relações de emprego, questionando-se

neste momento se o salário atual é suficiente para garantir os direitos fundamentais estipulados pela Carta Magna.

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico- DIEESE o salário mínimo no ano de 2023 foi definido no valor de R\$ 1.302,00 (mil, trezentos e dois reais), conforme Medida Provisória com o reajuste em 7,42% e o INPC-IBGE (Índice Nacional de Preços ao Consumidor, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) acumulado no ano passado foi de 5,93%, o ganho real atingiu 1,41%.

Estabelecendo o cenário econômico que o Estado Democrático vivenciava, devido ao acúmulo da inflação que acumula desde 2020, gerando aumento nos preços nos principais produtos da renda familiar, sendo eles a alimentação e bebidas, transporte e habitação, no qual representam significativa parte do orçamento dos trabalhadores e de sua família, afetando o poder de compra, no qual foram limitados para manutenção da sua subsistência, mesmo com o aumento real do salário, uma vez, que a porcentagem de 1,14% representava valor insuficiente para remedir o déficit causado pelos outros anos.

Até o ano de 2016 ocorria anualmente o aumento real do valor do salário mínimo, sendo pautado na política de valorização do salário mínimo, onde era estabelecido metas para recuperação da renda dos trabalhadores, incentivando o consumo interno, bem como promoveu uma evolução na Justiça Trabalhista para atender as novas demandas apresentadas, promulgando leis e decretos para tutelar sobre o salário mínimo. Em 2019 encerrou a continuidade do projeto, sendo um ano de aumento da inflação que teve uma elevação ainda mais alta no ano subsequente subindo gradativamente no decorrer dos anos, no qual o poder de compra da população foi tão sendo reduzido que Tal situação fez com que o país voltasse para o mapa da fome da ONU em 2020.

O DIEESE estabeleceu que neste ano o salário mínimo sofreu aumento para R\$ 1.412,00 (mil, quatrocentos e doze reais), ganhando um aumento real de 4,57% em consideração a inflação medida pelo INPC-IBGE para o período de janeiro, representando o retorno do projeto de política da valorização do salário, a qual foi sancionada pela Lei nº 14.663 de 28 de agosto de 2023, tornando-a permanente.

A fim de demonstrar o poder de compra dos trabalhadores O DIESSE realizou uma pesquisa sobre o custo da Cesta básica, na qual consegue ludificar de forma bem

clara o valor insuficiente do salário mínimo, onde podemos fazer a progressão da cesta básica sobre outros direitos fundamentais no qual o salário é o garantista do basilar, sendo a dignidade da pessoa humana, assim destaca

Houve um aumento em 10 das 17 capitais onde é realizado a pesquisa de forma mensal, sofrendo a variação de preço entre R\$ 582,11 a R\$ 801,15, onde Aracaju apresentou o menor valor e a capital de São o valor mais alto, respectivamente. Assim analisando que a cesta básica seria para suprir uma parte da alimentação, contando que como o nome já diz ela possui o básico dos alimentos, sendo necessário fazer uma compra complementar, o salário ainda deve suprir as outras necessidades vitais conforme prescrita na Constituição sendo alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência. O DIESSE estabelece que

o salário mínimo necessário para a manutenção de uma família de quatro pessoas deveria ter sido de R\$ 6.912,69 ou 4,90 vezes o mínimo reajustado em R\$ 1.412,00. Em março, o valor 2 necessário era de R\$ 6.832,20 e correspondeu a 4,84 vezes o piso mínimo. Em abril de 2023, o mínimo necessário deveria ter ficado em R\$ 6.676,11 ou 5,13 vezes o valor vigente na época, que era de R\$ 1.302,00.

O número de 04 familiares compondo o núcleo familiar é definido pela média conforme o GOV, e estipula o valor de R\$ 6.832,00 (seis mil, oitocentos e trinta e dois reais) como salário ideal para manutenção das necessidades familiares e pessoal do trabalhador, contudo, por mais que seja um objetivo, o salário mínimo é pautado por elementos econômicos e políticos, desta forma a base de cálculo pode sofrer variações conforme as premências da sociedade no período de reajuste, ao passo que até o a o de 2019 usava como cálculo de base o PIB do ano decorrido e a inflação medida pelo INPC-IBGE referente ao mesmo intervalo, onde após o ano estabelecido o reajuste foi determinado apenas pelo INPC-IBGE.

Deste modo para estabelecer o valor é necessário analisar alguns pontos como os gastos públicos que serão aumentados, uma vez, que demandas previdenciárias benefícios sociais estão conectados diretamente a ele como aposentadorias, benefícios como Bolsa Família. Está ligação se dá devido aos aposentados receberem o valor reajustado, assim quando alterado, altera-se o valor da previdência social, estabelecendo gastos públicos para o Estado, em razão para além das aposentadorias, diversos benefícios e políticas de transferência de renda também aumentam quando o salário mínimo é reajustado. Segundo o IBGE a taxa de desemprego subiu para 7,9%,

no 1º trimestre deste referido ano, totalizando no valor de 8,6 milhões de pessoas desempregadas (desocupadas).

O DIESSE determina o cálculo do impacto do aumento do salário mínimo nas contas da Previdência Social no ano de 2023 conforme abaixo, onde podemos analisar o significativo aumento, com o reajuste de valor real do salário mínimo, assim:

Impacto do aumento nas contas da Previdência

- O peso relativo da massa de benefícios equivalente a até um salário mínimo é de 48,6% e corresponde a 68,4% do total de beneficiários, segundo o Boletim Estatístico da Previdência, de setembro de 2023.
- O acréscimo de cada R\$ 1,00 no salário mínimo tem impacto estimado de R\$ 341,2 milhões ao ano sobre a folha de benefícios da Previdência Social.
- O impacto do aumento para R\$ 1.412,00 (R\$ 92,00 a mais) significará custo adicional de cerca de R\$ 31,4 bilhões ao ano
- Esse custo seria mais que compensado pelo aumento da arrecadação tributária, como mostra a Tabela 2, em que se estima retorno de R\$ 37,7 bilhões em arrecadação de tributos.

Assim em concordância com a DIESSE compreendemos que o salário mínimo tem uma vinculação com a despesa pública, pois, influencia o piso dos benefícios previdenciários e sociais, bem como os vencimentos dos servidores públicos, onde parte do aumento dessa remuneração retorna através da arrecadação tributária. O ônus das despesas obrigatórias e dos juros da dívida diminuem a linha disponível para investimentos essenciais à incentivo da economia e a empregabilidade.

A essa maneira o salário estimulado pela DIESSE como ideal representa uma ideia utópica, haja que, mais da metade da população não recebe ao menos o valor correspondente a 2 salários mínimos, então o sistema de pesquisa se equivocou ao determinar um valor tão alto? Não, o objetivo do DIESSE foi para realizar uma comparação com o valor de consumo altíssimo em relação ao salário mínimo, demonstrando como o valor atual é insuficiente para que o ser humano tenha uma vida digna.

Aumento do salário para que o salário mínimo aumente para um valor que de fato permita o trabalhador ter o poder de compra, sem ter que escolher quais direitos básicos devem ser mantidos na sua rotina, tal como alimentação ou transporte, é necessário montar uma rede de políticas econômicas e sociais, para um regime de

garantias do trabalho, controlando o desemprego, visto que, ao ser realizado o aumento do salário muitas empresas acabam realizando demissões, alegando que não é possível manter a quantidade de funcionários sem afetar o capital da empresa.

O autor Eduardo Pastore (2008, pg. 22), destaca o pensamento de alguns estudiosos quanto as formas que deveriam ser adotadas para que fosse gerado mais empregos, sendo elas

que para gerar mais empregos o Brasil deveria promover uma flexibilidade das leis trabalhistas, pois sua rigidez inibe a contratação de empregados. Outra corrente de pensamento acredita que o crescimento econômico poderia absorver toda mão-de-obra ociosa. Outros ainda dizem que só a educação seria capaz de torna o cidadão potencialmente “empregável”, ou seja, exploram o conceito de empregabilidade sob a ótica da qualificação profissional. Por fim, outros acreditam que somente a conjunção dos três requisitos anteriores seria capaz de amenizar o problema do desemprego.

Deste modo concorda-se com os dois últimos pensamento, posto que, quanto a flexibilização das trabalhistas poderia ocasionar um retrocesso aos direitos dos trabalhadores, uma vez, que representam o lado mais vulnerável da relação trabalhista e não possuem poder de barganha para decidir as cláusulas do contrato, bem como, os seus interesses, na maioria das vezes, notando-se pela quantidade de causas trabalhistas, quanto as outras é necessário políticas públicas que possam impulsionar a economia, reduzir as desigualdades sociais, e melhorar a educação e buscar uma maior qualificação da mão de obra.

Para tal melhoria é fundamental analisar um conjunto de políticas públicas sociais e econômicas, posto que, mesmo já existindo mecanismos de combate estes não são suficientes para a melhoria efetiva da situação das desigualdades sociais, destacando como exemplo o Sistema Nacional de Emprego (SINE) para a melhoria das políticas que geram mão-de-obra, fundado em 1975, hoje é pautado em tratar sobre questões econômicas, cabendo ao sistema adotar um serviço de centro de atendimento ao trabalhador, oferecendo serviços voltados a sua capacitação e inserção ao trabalho.

O sistema tem grande potencial para ser um garantista do trabalho, principalmente nos dias atuais com o avanço da tecnologia e facilidade a acessos e cadastros de uma banca de dados dos trabalhadores para que empresas consigam captar os perfis que mais se adequem, estabelecendo um ponto de agilidade na contratação da mão-de-obra, contudo, o sistema está sendo com a sua finalidade

limitada como consequência da pouca divulgação, citando também o PRONATEC, com um índice alto de efetividade, não possui o mesmo investimento de recursos públicos como antes.

Onde evidencia-se mais uma vez que a dificuldade nas melhorias para a possibilidade de uma vida digna decorre não apenas da falta de políticas públicas, mas da ampla divulgação daquelas já existente para amparar os trabalhadores. Porquanto, quanto ao tema o autor Eduardo Pastore (2008, pg. 36) descreve

Assim sendo, verificamos estar diante de uma realidade que, ninguém, muito menos a CLT, de 1943, previu. Portanto, não será criando mais leis ou normas de Direito do Trabalho “protetoras” e imobilizantes que resolveremos o problema do desemprego ou da manutenção do emprego. Devemos encontrar mecanismos democráticos de solução de interesses laborais, partindo da premissa de que não é necessário haver previamente conflito para que mais tarde seja solucionado.

Definindo assim que para gerar mão-de-obra é necessário determinar políticas públicas de emprego que se dividem em dois tipos ativas e passivas, analisando as taxas de emprego e desemprego, para que as diretrizes determinadas tenham soluções reais e permanentes, condicionando o acesso ao trabalho. As políticas públicas ativas são voltadas para o aumento do emprego, no auxílio dos trabalhadores que apresentam limitações para conseguir um emprego, ex: qualificação profissional, sendo oferecido capacitação ao empregado, enquanto as passivas giram em torno de garantir as necessidades básicas destes enquanto não conseguem se inserir novamente no mercado de trabalho, ex: auxílio seguro desemprego.

Deste modo nota-se que o objetivo das políticas públicas ativa inicia-se nos pós para depois reinserir o trabalhador de volta ao mercado de trabalho, ela concede recursos ao desempregado, buscando garantir amparo para àqueles que se encontram em situação a margem da sociedade.

CONCLUSÃO

Ao percorrer o presente trabalho verificamos que o homem sempre trabalhou, onde o trabalho na era antiga confundiu-se com salário, posto, que o trabalho ocorre por meio da escravidão, onde mão-de-obra e pagamento se via como uma unidade, onde não era paga valor algum aos escravos, que ainda eram submetidos a violência. Ao avanço a servidão apresentou uma sutil melhoria, condicionando os homens agora a servos e posteriormente camponeses, nesta condição o homem passa de ser objeto para integrar parte da terra, devido a sua função de produtor, ele é visto agora como o responsável pela manutenção dos alimentos, sendo permitido que fizesse o uso dos restos dos seus Senhores.

Assim análise que a evolução do Direito do Trabalho ocorreu juntamente com o conceito de salário, no qual determina-se um vínculo direto entre ambos, uma vez que para o trabalhador ter direito a recebimento de prestação pecuniária ele precisaria realizar o trabalho, deste modo, para funcionalidade do salário mínimo como garantista do Princípio da Dignidade da Pessoa humana conforme determina a CF, deve primeiramente ter uma valorização do trabalho.

Conforme o salário mínimo, o trabalho tem o mesmo caráter de fenômeno socioeconômico, onde será garantido a manutenção do direito fundamental a vida digna que determina que o salário mínimo deve suprir as necessidades vitais dos trabalhadores, a evolução estabeleceu não só a manutenção destes direitos, mas garantias salariais para promover uma estrutura organizada de proteção e preservações contra empregadores que buscam agir de má-fé aos empregados.

Sendo importante compreender a definição de empregado e empregador, para saber quando terá aplicabilidade destas garantias, cabendo a responsabilidade de cada dentro da relação contratual, onde o empregado é a parte mais fraca/hipossuficiente cabendo a sua responsabilidade realizar o serviço com qualidade e eficiência, enquanto é de caráter do empregador ser responsável em garantir os pagamentos dos salários e das remunerações cabíveis, bem como o risco da relação é assumido por ele.

Em consonância para promoção das garantias salariais, é determinado princípios de proteção do Direito Trabalhista c/c Direito Constitucional, sendo fundamentais na defesa do trabalhador, delimitando as ações dos empregadores

sejam elas caracterizadas como bônus ou ônus, buscando uma imparcialidade, assim estes devem atuar de acordo com os princípios sendo eles: princípio da dignidade da pessoa humana, princípio do valor social do trabalho, princípio do direito ao salário mínimo e o princípio da irredutibilidade salarial, os quais determinam parâmetros para condutas.

Deste modo o salário mínimo é a base, sendo a estipulação genérica para os trabalhadores registrados no regime celetista, contudo há outras formas de pagamento referente ao salário do trabalhador, a primeira já mencionamos acima, o a segunda trata do piso da categoria, no qual define valor para uma categoria específica, a remuneração que é o gênero de salário e o salário *in natura*.

Onde cada forma visa tutelar sobre grupo de trabalhadores, nos quais, apresentam o mesmo tipo de serviço, mas por possibilidade preferem escolher formas diferentes ou por determinação da empresa, assim cada forma atinge peculiaridades próprias, para suprirem as necessidades de proteção, facilitando a livre iniciativa entre empregador e empregado para que dentro dos limites legais, possam determinar seus interesses enquadrando assim a melhor forma para relação.

Esta liberdade concedida já vem com a limitação, posto, que o salário mínimo é um garantista dos direitos fundamentais, principalmente da dignidade humana, como também um mecanismo para erradicação da pobreza e redução da desigualdade social. Estando concedido então que é dever do Estado em estabelecer direitos e proteções aos trabalhadores, ficando ainda mais determinado este dever, após a análise e percepção do aumento de indivíduos sob a insegurança alimentar que assolou o território nacional em 2020, que apesar do progresso de recuperação o valor atual do salário mínimo ainda não é capaz de manter uma vida digna a população.

Mesmo com a previsão de reajuste do salário mínimo este não houve um aumento real no ano de 2020 até 2023, assim destacando a concepção que o salário mínimo além de não ser suficiente para possibilitar a garantia do princípio da dignidade humana, este atua como uma singela demarcação de número. Tal situação ocorre devido a eficácia das normas, como atuação do Ministério do Trabalho e Emprego que devida a alta demanda de casos e falta de funcionários não é possível demandar questões de prevenção e reconhecimento das falhas do sistema. Cita-se como

exemplo o segundo maior resgate de vítimas em situações análogas a trabalho escravo no ano de 2023.

O sistema possui leis e normas que são capazes de estabelecer melhorias ao desenvolvimento de emprego, bem como, da garantia do poder de compra real do salário. Contudo, devido a poucas políticas públicas não está sendo possível garantir uma vida digna aos trabalhadores e suas famílias.

REFERÊNCIAS

BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT), Decreto Lei N. 5452, de 1º de Maio de 1943, Vade Mecum + método, 14ª ed., Rio de Janeiro: Forense; Método; 2023.

BRASIL, CONSTITUIÇÃO REPUBLICANA FEDERATIVA BRASILEIRA DE 1988, Vade Mecum + método, 14ª ed., Rio de Janeiro: Forense; Método; 2023.

BRASIL, Lei Nº 12.382, de 25 de Fevereiro de 2011. **Dispõe sobre o valor do salário mínimo em 2011 e a sua política de valorização de longo prazo: Lei Do Reajuste Do Salário Mínimo.** Disponível Em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12382.htm. Acesso em: 22 mai. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. Ed. 18. São Paulo: LTr, 2019.

CLÈVE, Clèmerson. 10. Valor Social do Trabalho e Dignidade na Constituição. Direito Constitucional Brasileiro: Teoria da Constituição e Direitos Fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/10-valor-social-do-trabalho-e-dignidade-na-constituicao-parte-ii-principios-e-objetivos-fundamentais/1440746780>. Acesso em: 01 jun. 2024.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), Nota à Imprensa. **Custo da cesta aumenta em todas as cidades do Norte e Nordeste.** São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2024/202404cestabasica.pdf>. Acesso a: 22 mai. 2024.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), Nota Técnica do Salário Mínimo em 2023, nº 271, 12 de janeiro de 2023. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec271salarioMinimo.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA,00%20em%202023%20%2D%20janeiro%2F2023&text=no%20ano%20passado%20foi%20de,real%20atingiu%201%2C41%25.&text=Sindicais%20nos%20pr%C3%B3ximos>

%20dias%2C%20negocia%C3%A7%C3%A3o,valor%20de%20R%241302%2C00.&t
ext=colocar%20o%20pisosalarial%20nacional,recupera%C3%A7%C3%A3o%2
C%20como%20ocorria%20at%C3%A9%202016. Acesso em: 02 mai. 2024.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos),
Nota Técnica do Salário Mínimo em 2024, nº 281, 27 de dezembro de 2023, atualizada
em janeiro de 2024. Disponível em:
<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec281salarioMinimo.html>. Acesso
em: 04 mai. 2024.

FILHO, Evaristo de Moraes Filho. **Lei do salário mínimo**. Atlas Histórico do Brasil-
FGV. Disponível em: <https://atlas.fgv.br/verbete/5959>. Acesso em: 21 mai. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. 14. São Paulo:
Saraiva Jur., 2022.

MARQUES, Fabiola. **O novo valor do salário mínimo e as regras de pagamento**.
Consultor Jurídico, 05 de janeiro de 2024. Disponível em:
[https://www.conjur.com.br/2024-jan
05/734268/#:~:text=Assim%2C%20em%2027%20de%20dezembro,que%20era%20
de%20R%24%201.320](https://www.conjur.com.br/2024-jan-05/734268/#:~:text=Assim%2C%20em%2027%20de%20dezembro,que%20era%20de%20R%24%201.320). Acesso em: 01 mai. 2024.

MÁXIMO, Wellton. **Brasil resgatou 3,1 mil trabalhadores escravizados em 2023**-
Apesar de falta de fiscais, essa é a maior marca anual desde 2009. Agência do Brasil,
03 de janeiro de 2024. Brasília. Disponível em:
[https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-01/brasil-resgatou-
31-mil-trabalhadores-escravizados-em-2023](https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-01/brasil-resgatou-31-mil-trabalhadores-escravizados-em-2023). Acesso em: 21 de mai. 2024.

MUNIZ, Mirella Karen De Carvalho Bifano. **O DIREITO FUNDAMENTAL AO
SALÁRIO MÍNIMO DIGNO: uma análise à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa
humana**. Belo Horizonte, 2009. 272f. Disponível em:
https://bib.pucminas.br/teses/Direito_MunizMK1.pdf. Acesso em: 15 mai. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O salário. Ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1996.
Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/1436.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2024.

No primeiro ano de governo, 24,4 milhões deixam de passar fome. GOV.COM,
25 de abril de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt->

br/assuntos/noticias/2024/04/no-primeiro-ano-de-governo-24-4-milhoes-deixam-de-passar-fome-no-brasil. Acesso em: 21 mai. 2024.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. **A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais:** A preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social à luz da Constituição Mexicana de 1917. Brasília, 2006. n. 169. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2024.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** Ed.2. São Paulo: SaraivaJur 2024. ePUB

TANCREDI, Silvia. **Salário mínimo.** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/economia/salario-minimo.htm>. Acesso em 28 de maio de 2024.

Trabalho escravo Nesta edição Especialistas debatem escravidão contemporânea no Brasil. Revista bimestral da Justiça Federal da 3ª Região. Ed. 8, ano III, fevereiro de 2023. Disponível em https://www.trf3.jus.br/documentos/acom/Revista_3R/2023/revista3R_fev_2023.pdf. Acesso em: 21 mai. 2024.