

DO CAPITAL À DIGNIDADE: A RESPONSABILIDADE POR VERBAS TRABALHISTAS COMO GARANTIA DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Karina Pereira Dantas

Estudante do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; karinapdantas27@gmail.com.

Maria Lizandreia de Oliveira Alves

Estudante do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; alveslizandreia@gmail.com.

Maurício Junior Costa Silva

Estudante do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; mjrcontabilidade1@gmail.com.

Julyana de Jesus Alves de Freitas

Estudante do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar; jf1826495@gmail.com.

Maria Regidiana da Conceição

*Professora Mestre do Curso de Direito; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar;
regidiana.advocacia@gmail.com.*

RESUMO

O presente estudo analisa a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas como instrumento de proteção ao trabalhador e de efetivação da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Parte-se da compreensão de que o Direito do Trabalho possui caráter essencialmente protetivo, buscando equilibrar a relação entre empregado e empregador diante da hipossuficiência do trabalhador. O objetivo da pesquisa consiste em examinar a natureza jurídica das verbas trabalhistas, as hipóteses de responsabilização do empregador e a relação entre responsabilidade trabalhista e dignidade humana. Utiliza-se metodologia qualitativa e exploratória, com pesquisa bibliográfica fundamentada na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e em doutrina especializada. Conclui-se que a responsabilização trabalhista constitui importante mecanismo de garantia dos direitos fundamentais sociais e de promoção da justiça nas relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE: Relação trabalhista; Princípio da proteção; Justiça social.

1 INTRODUÇÃO

O caráter historicamente desigual das relações de trabalho evidencia a necessidade de mecanismos jurídicos capazes de assegurar equilíbrio e justiça social entre empregado e empregador. Nesse contexto, o Direito do Trabalho surge como instrumento fundamental de proteção da parte hipossuficiente da relação empregatícia, buscando garantir condições mínimas de existência digna ao trabalhador. Conforme destaca Maurício Godinho Delgado, a própria estrutura do Direito do Trabalho é construída a partir da necessidade de proteção do empregado diante da desigualdade econômica e jurídica existente na relação contratual laborativa.

Mais do que disciplinar relações contratuais, o Direito do Trabalho possui relevante função social, estando diretamente vinculado ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Para Alice Monteiro de Barros, o contrato de trabalho não pode ser compreendido apenas sob a perspectiva econômica, pois envolve também uma dimensão social relacionada à garantia das condições mínimas de sobrevivência do trabalhador e de sua família. Nessa perspectiva, as verbas trabalhistas assumem natureza alimentar e tornam-se indispensáveis à concretização dos direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal de 1988.

Além disso, conforme afirma Sérgio Pinto Martins, o Direito do Trabalho possui natureza essencialmente protetiva, justamente por buscar compensar a desigualdade existente entre empregado e empregador. Essa proteção manifesta-se por meio de princípios próprios, especialmente o princípio da proteção e suas vertentes (*in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica), além da garantia de direitos trabalhistas como salário, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), décimo terceiro salário e adicionais legais.

Entretanto, apesar da ampla proteção jurídica prevista no ordenamento brasileiro, o inadimplemento das verbas trabalhistas ainda representa realidade recorrente nas relações de trabalho, comprometendo diretamente a subsistência e a dignidade do trabalhador. Nesse sentido, Delgado (2025) sustenta que as parcelas trabalhistas possuem natureza alimentar justamente porque se destinam à manutenção da sobrevivência digna do empregado e de sua família. Da mesma forma, Barros (2022) ressalta que o descumprimento dessas obrigações ultrapassa a esfera meramente patrimonial, atingindo direitos fundamentais ligados à dignidade humana.

Diante desse cenário, surge a seguinte problemática: em que medida a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas se configura como instrumento efetivo de garantia da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho?

O objetivo geral da pesquisa é analisar a responsabilidade trabalhista como mecanismo de proteção ao trabalhador, evidenciando sua importância na efetivação da dignidade da pessoa humana. Como objetivos específicos, busca-se: (i) examinar o conceito e a natureza jurídica das verbas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro; (ii) identificar as hipóteses de responsabilização do empregador pelo inadimplemento dessas obrigações; e (iii) analisar a relação entre a responsabilidade trabalhista e a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

A relevância da pesquisa reside na necessidade de compreender a efetividade dos mecanismos jurídicos destinados à proteção do trabalhador, especialmente diante do frequente

descumprimento das obrigações trabalhistas. O estudo contribui para o aprofundamento do debate jurídico e social acerca da função protetiva do Direito do Trabalho e de sua atuação na redução das desigualdades sociais.

A justificativa fundamenta-se na importância de analisar criticamente a responsabilidade trabalhista como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador. A partir das contribuições doutrinárias de Delgado (2025), Martins (2023) e Barros (2022), busca-se demonstrar que a responsabilização pelo inadimplemento das verbas trabalhistas não possui apenas caráter patrimonial, mas também relevante função social e garantidora da dignidade humana.

Quanto à metodologia, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa e exploratória, com abordagem voltada à análise interpretativa de fundamentos jurídicos, principiológicos e sociais relacionados ao Direito do Trabalho. O método adotado é o bibliográfico, com base na análise de legislações, doutrina e produções acadêmicas relevantes acerca da responsabilidade trabalhista e da proteção ao trabalhador.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste estudo baseia-se na análise dos fundamentos do Direito do Trabalho, especialmente no princípio da proteção e suas vertentes (*in dubio pro reo*, norma mais favorável e condição mais benéfica) e na responsabilidade trabalhista como instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, examinam-se as verbas trabalhistas enquanto direitos fundamentais do trabalhador, bem como os mecanismos jurídicos que asseguram sua efetividade diante do inadimplemento.

2.1 Conceito e natureza jurídica das verbas trabalhistas

As verbas trabalhistas são prestações asseguradas ao empregado em razão da relação de emprego, possuindo caráter alimentar. Essa característica evidencia sua importância para a subsistência do trabalhador e de sua família, vinculando-se diretamente ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que “o salário possui caráter alimentar, destinando-se à subsistência do trabalhador e de sua família” (Delgado, 2025, p. 845).

No ordenamento jurídico brasileiro, as verbas trabalhistas são previstas no art. 7º da Constituição Federal de 1988, que estabelece direitos como o Fundo de Garantia do Tempo de

Serviço (FGTS), o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho, o décimo terceiro salário, o pagamento de horas extras com acréscimo, o repouso semanal remunerado (RSM) e as férias anuais remuneradas com adicional de um terço do valor. Tais direitos refletem nitidamente a preocupação da Constituição Federal com o trabalhador.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) complementa essa proteção ao regulamentar diversas verbas trabalhistas, como o adicional de insalubridade (art. 192 da CLT) e o adicional de periculosidade (art. 193 da CLT), assegurados aos trabalhadores que são expostos a condições de trabalho perigosas e insalubres trabalho, consequentemente, prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Tais verbas reforçam o caráter protetivo do Direito do Trabalho. Conforme destaca Sérgio Pinto Martins, “o Direito do Trabalho é essencialmente protetivo” (Martins, 2023, p. 72), justamente porque busca alcançar um equilíbrio em uma relação que é naturalmente desigual entre empregado e empregador, parte hipossuficiente e hipersuficiente, respectivamente.

A doutrina em geral, especialmente os doutrinadores mencionados, defende que essas verbas não consistem apenas em mera obrigação contratual, mas também possuem natureza social, pois visam garantir condições mínimas de existência digna ao trabalhador. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros sustenta que “as verbas trabalhistas possuem finalidade social e humana, e não apenas econômica” (Barros, 2022, p. 148). Ainda sobre essa perspectiva protetiva, Delgado aponta que:

A ordem jurídica trabalhista estrutura-se a partir da necessidade de proteção do trabalhador, parte hipossuficiente da relação empregatícia. Nesse contexto, as parcelas trabalhistas assumem natureza alimentar, uma vez que destinam-se à garantia da sobrevivência digna do empregado e de sua família, constituindo instrumento essencial para a concretização dos direitos fundamentais sociais previstos constitucionalmente (DELGADO, 2025, p. 98).

Por isso é que a relação de emprego, portanto, não pode ser analisada exclusivamente sob o viés econômico e contratual. Como explica Alice Monteiro de Barros:

O contrato de trabalho não pode ser compreendido apenas como instrumento econômico de produção. Trata-se também de relação jurídica de caráter social, na qual o empregado depende das verbas trabalhistas para assegurar condições mínimas de existência. Por essa razão, o inadimplemento dessas parcelas ultrapassa a esfera patrimonial e alcança diretamente a dignidade do trabalhador (Barros, 2022, p. 151).

Além disso, os direitos decorrentes da relação empregatícia representam importantes garantias sociais destinadas à preservação da integridade física, saúde mental e mínima estabilidade financeira do trabalhador. Sobre isso, Sérgio Pinto Martins afirma que:

A proteção ao trabalhador manifesta-se por meio de diversas garantias legais, dentre as quais se destacam o salário, as férias, o décimo terceiro salário, os adicionais legais e o FGTS. Tais parcelas não representam simples vantagens econômicas, mas direitos fundamentais destinados à preservação da saúde, segurança e subsistência do empregado.” (Martins, 2023, p. 95).

Conforme mencionado, Segundo Delgado (2025) as verbas trabalhistas possuem natureza alimentar e estão diretamente relacionadas à preservação da dignidade humana do trabalhador, princípio constitucional consolidado. Para Martins (2023), os direitos trabalhistas representam instrumentos de equilíbrio social dentro da relação empregatícia, que é marcada pela desigualdade econômica entre empregado e empregador. Já Barros (2022) defende que o inadimplemento das verbas trabalhistas ultrapassa a esfera contratual e econômica, atingindo direitos fundamentais ligados à sobrevivência digna do empregado.

Portanto, as verbas trabalhistas não se resumem a valores pagos pelo empregador ao empregado. Elas representam mecanismos de proteção social destinados a assegurar condições mínimas de sobrevivência, saúde, segurança e dignidade ao trabalhador, funcionando como instrumentos concretos de efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

2.2 Hipóteses de responsabilização do empregador

A responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas é atribuída, primordialmente, ao empregador, em razão de sua posição hipersuficiente na relação jurídica em relação ao trabalhador e de ser o principal beneficiário da força de trabalho exercida por este último. Essa responsabilidade decorre da própria estrutura da relação empregatícia, estando diretamente ligada ao dever de garantir condições dignas de trabalho e de assegurar o cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista.

A CLT estabelece, em seu art. 444, que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes, desde que não contrariem as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos e as decisões das autoridades competentes. Nesse contexto, percebe-se que a autonomia contratual no Direito do Trabalho é limitada justamente em prol de proteção da parte hipossuficiente da relação, o trabalhador. Acerca disso, Maurício Godinho Delgado afirma que:

O empregador é considerado o responsável principal pelo adimplemento das verbas trabalhistas, tendo em vista sua condição de integrante direto da relação jurídica e principal beneficiário dos serviços prestados pelo empregado (Delgado, 2025, p. 467).

Nesse sentido, a responsabilização do empregador é o mais importante mecanismo de efetivação dos direitos trabalhistas, assegurando ao trabalhador o recebimento de parcelas como salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias, décimo terceiro salário, horas extras e adicionais legais.

Sobre a finalidade protetiva dessas garantias, Sérgio Pinto Martins destaca que “o Direito do Trabalho é essencialmente protetivo” (Martins, 2023, p. 72), razão pela qual o ordenamento jurídico impõe ao empregador o dever de cumprir integralmente essas obrigações trabalhistas.

Além da responsabilidade direta e objetiva do empregador, o ordenamento jurídico brasileiro prevê também hipóteses de responsabilização indireta, especialmente nos casos em que há a terceirização de serviços. Nessas situações, embora exista um empregador direto responsável pela contratação do trabalhador, a empresa tomadora dos serviços poderá responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas que não sejam adimplidas, conforme entendimento fixado na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e demais jurisprudência trabalhista.

Essa responsabilidade, ainda que seja de caráter subsidiário, possui relevante função social, pois busca impedir que o trabalhador fique desamparado se ocorrer a inadimplência do empregador direto. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros afirma que:

O contrato de trabalho não pode ser compreendido apenas como instrumento econômico de produção. Trata-se também de relação jurídica de caráter social, na qual o empregado depende das verbas trabalhistas para assegurar condições mínimas de existência. Por essa razão, o inadimplemento dessas parcelas ultrapassa a esfera patrimonial e alcança diretamente a dignidade do trabalhador. (Barros, 2022, p. 151).

Além disso, é preciso destacar que a responsabilização pelas verbas trabalhistas não existe apenas para reparar, mas também para prevenir. Ao impor consequências jurídicas ao inadimplemento das obrigações trabalhistas, o ordenamento jurídico busca desestimular práticas abusivas e incentivar o cumprimento espontâneo dos deveres legais pelo empregador.

Dessa forma, a responsabilização do empregador pelas verbas trabalhistas revela-se indispensável para a concretização da função social do Direito do Trabalho e para a manutenção do equilíbrio nas relações trabalhistas, que por sua natureza são desiguais.

Mais do que assegurar o cumprimento de obrigações contratuais, a responsabilidade por verbas trabalhistas atua como instrumento de proteção da dignidade humana, impedindo que o trabalhador suporte os prejuízos decorrentes do inadimplemento do empregador. Portanto, as

hipóteses de responsabilização do empregador representam importantes mecanismos jurídicos de efetivação dos direitos fundamentais sociais do trabalhador.

2.3 Responsabilidade trabalhista e dignidade da pessoa humana

O princípio da proteção é considerado o eixo central do Direito do Trabalho. Sua principal finalidade é proteger o trabalhador dentro da relação empregatícia, reconhecendo que empregado e empregador não ocupam posições iguais, muito pelo contrário. Enquanto o empregador detém os poderes econômico, diretivo e organizacional, o trabalhador depende do emprego e do salário para garantir sua subsistência e a de sua família. Por esse motivo, o ordenamento jurídico trabalhista cria mecanismos que buscam equilibrar a relação trabalhista.

Esse princípio funciona como uma espécie de compensação jurídica da hipossuficiência do empregado em relação a hipersuficiência do empregador, assegurando que as normas trabalhistas sejam interpretadas de maneira mais favorável ao trabalhador. Nesse contexto, Maurício Godinho Delgado afirma que:

(...) em razão da subordinação e da dependência econômica existente entre empregador e empregado, com o intuito de equilibrar esta relação contratual considerada desigual, nasce o princípio da proteção, segundo o qual tanto a estrutura do direito do trabalho quanto suas regras, institutos, princípios e presunções devem beneficiar sempre o empregado, tendo em vista sua condição de hipossuficiência em relação ao empregador (Delgado, 2025, p. 193).

O princípio da proteção se divide em três vertentes: *o in dubio pro operario*, a norma mais favorável e a condição mais benéfica. A primeira vertente estabelece que, se uma norma apresentar mais de uma interpretação possível, deve prevalecer a interpretação mais favorável ao empregado. A segunda vertente determina que, existindo mais de uma norma que possa se aplicada ao caso concreto, deverá ser utilizada aquela que proporcionar maior proteção ao trabalhador. Já a terceira vertente assegura que vantagens já incorporadas ao contrato de trabalho não podem ser retiradas posteriormente de forma prejudicial ao empregado, passando a valer a retirada das vantagens apenas para os contratos posteriores ao momento da atualização.

Essas vertentes do princípio da proteção demonstram que o Direito do Trabalho possui natureza essencialmente protetiva e social, buscando garantir não apenas direitos meramente patrimoniais, mas também condições mínimas de dignidade ao trabalhador. Isso ocorre porque o trabalho representa importante instrumento de inclusão social, sobrevivência econômica e realização pessoal.

Por isso, o princípio da proteção influencia não apenas o direito material do trabalho, mas também o direito processual trabalhista, ampliando as garantias do trabalhador durante a busca concreta pela efetivação de seus direitos. A própria dinâmica processual trabalhista é estruturada para reduzir as dificuldades enfrentadas pelo empregado na produção de provas e na demonstração de fatos relacionados à relação de emprego em que está inserido. Sobre isso, Leite destaca que:

Tal princípio transpõe as regras de direito material do trabalho para também nortear as regras de direito processual do trabalho, oferecendo maior proteção ao empregado durante o curso do processo movido contra o empregador, como ocorre, por exemplo, nas hipóteses de inversão do ônus da prova (Leite, 2025, p. 81).

Com isso, percebe-se que a responsabilidade por verbas trabalhistas possui relevante função garantidora, assegurando não apenas o reconhecimento formal dos direitos do trabalhador, mas também sua efetiva concretização no plano prático e processual. Isso demonstra que a proteção jurídica conferida ao empregado ultrapassa o âmbito contratual, alcançando diretamente a tutela da dignidade da pessoa humana.

Além disso, determinadas práticas empresariais, quando realizadas sem observância dos limites legais e constitucionais, podem gerar significativa precarização das relações de trabalho. Um rápido e caro é a terceirização irregular, que pode contribuir para o enfraquecimento das garantias trabalhistas, dificultando o acesso do trabalhador aos seus direitos e ampliando situações de vulnerabilidade social. Sobre isso, Delgado aponta que:

[...] quando confrontada com os princípios constitucionais trabalhistas, verifica-se que a terceirização viola os princípios da dignidade humana; da valorização do trabalho e do emprego; da erradicação da pobreza e das desigualdades sociais; da promoção do bem de todos, enfim, inúmeros princípios que sustentam o próprio princípio da proteção, bem como o princípio da indisponibilidade, segundo os quais o Direito deve proteger o trabalhador, que é a parte hipossuficiente na relação contratual laborativa (Delgado, 2025, p. 445).

Percebe-se que Delgado critica a flexibilização excessiva das relações de trabalho por meio da terceirização, que pode comprometer diretamente direitos fundamentais assegurados constitucionalmente. Isso ocorre porque, conforme mencionado, o inadimplemento das obrigações trabalhistas afeta não apenas a esfera patrimonial do trabalhador, mas também suas condições mínimas de sobrevivência, dignidade, segurança e estabilidade social.

Nesse contexto, a responsabilidade por verbas trabalhistas revela-se importante instrumento de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que assegura o cumprimento de direitos indispensáveis à manutenção da vida digna do trabalhador

e de sua família. Direitos como salário, férias, FGTS, décimo terceiro salário e adicionais legais não representam simples vantagens econômicas, mas garantias sociais fundamentais à proteção da pessoa humana.

Ademais, a doutrina reconhece o princípio da proteção e suas vertentes como elementos centrais na interpretação das normas trabalhistas e na própria estrutura do Direito do Trabalho.

Segundo Rodriguez:

O princípio da proteção – ou princípio protetor – é norteador no processo de interpretação e aplicação do direito do trabalho, sendo considerado, por muitos juristas, o mais importante dentre os princípios laborais, por influenciar toda a estrutura e características desta justiça especializada (Rodriguez, 2021, p. 42-43).

Diante disso, conclui-se que a responsabilidade por verbas trabalhistas atua como instrumento de efetivação do princípio da proteção e da dignidade da pessoa humana, assegurando o cumprimento de direitos essenciais e promovendo maior equilíbrio frente às desigualdades inerentes às relações de trabalho. Assim, o Direito do Trabalho reafirma sua função social ao garantir mecanismos jurídicos voltados à proteção da parte hipossuficiente da relação empregatícia (empregado) e à preservação das condições mínimas de existência digna do mesmo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa e exploratória, que de acordo com Minayo (2001), são tipos que buscam compreender, de forma aprofundada, a responsabilidade pelo pagamento de verbas trabalhistas como mecanismo de proteção ao trabalhador e sua relação com a efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

A abordagem qualitativa mostra-se adequada por permitir a análise interpretativa dos fundamentos jurídicos, principiológicos e sociais que estruturam o Direito do Trabalho, especialmente a partir do princípio da proteção e suas ramificações. A natureza exploratória justifica-se pela proposta de desenvolver uma reflexão crítica acerca da efetividade das normas trabalhistas diante do frequente inadimplemento das obrigações por parte dos empregadores, tema que demanda constante reavaliação no contexto jurídico contemporâneo.

O método de pesquisa adotado é bibliográfico, que se dá com base na análise de obras doutrinárias, legislações e produções acadêmicas relevantes, como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e autores como Maurício Godinho Delgado.

Conforme destacam Lakatos e Marconi (2009, p. 183), “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Nesse sentido, a pesquisa bibliográfica possibilita não apenas a sistematização do conhecimento já consolidado, mas também a construção de uma análise crítica acerca da responsabilidade trabalhista como instrumento de concretização da dignidade do trabalhador, à luz do princípio constitucional da proteção, bem como de suas vertentes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida evidencia que a responsabilidade trabalhista constitui instrumento essencial para a efetivação da dignidade da pessoa humana do trabalhador nas relações de trabalho, na medida em que assegura o cumprimento de direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico. Observa-se que as verbas trabalhistas, especialmente aquelas previstas no art. 7º da CF/88 e na CLT, possuem natureza alimentar e desempenham papel indispensável na garantia da subsistência do trabalhador e de sua família, reforçando o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

Verifica-se, ainda, que o princípio da proteção norteia não apenas a criação e interpretação das normas trabalhistas, mas também fundamenta a responsabilização do empregador pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas. Nesse sentido, a responsabilização revela-se mecanismo eficaz tanto para reparar quanto para prevenir condutas abusivas por parte do empregador, contribuindo para o equilíbrio de uma relação essencialmente desigual.

Como contribuição, este estudo amplia a compreensão acerca da função social da responsabilidade trabalhista, evidenciando sua importância na concretização dos direitos fundamentais do trabalhador. Entretanto, identifica-se como limitação a natureza exclusivamente bibliográfica da pesquisa, que acaba por restringir a análise à perspectiva teórica, sem a incorporação de dados empíricos que poderiam enriquecer a investigação proposta.

Diante das conclusões alcançadas, reflete-se que a efetividade do Direito do Trabalho depende não apenas da mera existência de normas protetivas, mas da sua concreta aplicação no cotidiano das relações trabalhistas. Com isso, é necessário que haja o contínuo fortalecimento dos instrumentos de conferência e responsabilização, a fim de evitar o esvaziamento do caráter protetivo do Direito do Trabalho e garantir a promoção da justiça social.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 2017.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: CLT e normas correlatas**. 1. ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.
- BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2022.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2025.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LAGO, R. A. S. do. O assédio moral em face à dignidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/194585>. Acesso em: 12 mai. 2026.
- LEITE, C. H. B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2025.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2023.
- MAZIERO, L. G. S; COELHO, F. A. A responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas à luz do sistema constitucional de proteção aos direitos sociais. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, 2016. Disponível em: https://www.eumed.net/rev/ccss/2016/04/dereitos-sociales.html?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 16 mai. 2026.
- MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MORAIS, L. B. M. de; MORAIS, D. T. B. M. de. O dano existencial nas relações trabalhistas à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: uma análise sobre o cabimento da indenização. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, Brasília, v. 7, n. 19, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Cliente/Downloads/parecerista,+Indexador,+Ed.+26+art+04.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2026.
- PARDIN, C. R. C. dos S. Dumping Social na relação de trabalho: uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, [S. l.], v. 19, n. 20, p. 53–63, 2017. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/79>. Acesso em: 18 mai. 2026.



RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2021.

VILLELA, F. G. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 74, n. 1, p. 81-88, jan. 2010. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/164794>. Acesso em: 16 mai. 2026.