

# 4 FLUÊNCIA DE JUROS DE MORA EM CASO DE ATRASO NO PAGAMENTO DO SALÁRIO

---

**Érico Vinícius Prado Casagrande**

Advogado. Mestre em Direito Processual pela Faculdade Mineira de Direito da Pontífica Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG).

## **Sumário:**

Quando se trata de contrato de trabalho subordinado, uma das principais obrigações do empregador para com o empregado é, certamente, a obrigação de pagar salário. Todavia, havendo inadimplemento dessa obrigação, a lei trabalhista brasileira revela uma contradição em termos de proteção ao salário, sendo relevante salientar que a proteção do salário representa um dos traços característicos desse tipo de contrato. Da mora salarial não fluem juros como efeito jurídico de pleno direito, isto é, de forma automática, ao contrário do que pode ocorrer com as obrigações decorrentes de contratos civis e comerciais. Diante disso é que se propõe uma reflexão no sentido de demonstrar que a obrigação de pagar salário consiste em uma obrigação positiva, líquida e a termo, motivo pelo qual a fluência de juros de mora seria, ou deveria ser, automática com o simples advento do vencimento da obrigação de pagar salário. Propõe-se, portanto, uma revisão do tema, como também uma revisão legislativa nesse ponto.

**ÍNDICE:**

1. Introdução
2. Obrigação de pagar salário como obrigação positiva e líquida
3. Pagamento do salário e mora salarial
4. Juros de mora como efeito do atraso no pagamento de salário e sua aplicação de pleno direito
5. Considerações finais
6. Referências bibliográfica

**INTRODUÇÃO<sup>1</sup>**

O presente estudo tem como objetivo analisar tema que, de certa forma, ainda não mereceu tantas críticas por parte de estudiosos do Direito do Trabalho. Trata-se de fluência de juros de mora em caso de atraso do empregador em relação a uma de suas principais obrigações contratuais, a saber, o pagamento do salário ao empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho<sup>2</sup> (Decreto-Lei nº 5.452, publicado em 09 de agosto de 1943 e vigente desde 10 de novembro de 1943), principal ato normativo do Direito do Trabalho brasileiro, estabelece em seu art. 883 que a fluência de juros de mora, em caso de condenação do empregador, é devida somente a partir da data em que for ajuizada reclamação pelo empregado. Tal dispositivo assim permanece desde 1954.

Pretende-se, aqui, demonstrar que a obrigação de pagar salário ao empregado implica existir outra obrigação para com o empregador, a saber, a obrigação de liquidar o salário antes de realizar seu pagamento em favor do empregado.

Nesse sentido, pretende-se também demonstrar que a obrigação de pagar salário constitui uma obrigação positiva e líquida,

---

1 Para mais profundidade sobre o tema, o autor também recomenda a monografia que apresentou em programa de pós-graduação: CASAGRANDE, Érico Vinícius Prado Casagrande. Juros de mora no Direito do Trabalho: considerações acerca da fluência de juros de mora decorrente do atraso no pagamento de salários. 2011. 39f. Monografia (Especialização em Direito Material e Processual do Trabalho) – Faculdade Pitágoras, Núcleo de Pós-Graduação em Direito.

2 A menção à Consolidação das Leis do Trabalho deste ponto em diante será feita pela sigla CLT.

de modo que, em havendo atraso no pagamento do salário, o devedor (no caso, o empregador) haveria de ser responsabilizado de pleno direito (isto é, automaticamente) por juros de mora desde o termo da obrigação de pagar salário.

Esse termo, como é consabido, está previsto na CLT cujo art. 459 e seu § 1º preveem que o período máximo para pagamento do salário não deve ser superior a 1 (um) mês (salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações), e que esse pagamento deve ser realizado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação do serviço<sup>3</sup>.

Ao fim, pretende-se demonstrar que existe falha na legislação trabalhista brasileira e que, por coerência às normas de proteção ao salário, mostra-se necessária revisão legal deste tema.

Para melhor exame, faz-se importante e necessário que o presente estudo contenha uma abordagem interdisciplinar, sobretudo entre Direito do Trabalho e Direito Civil; afinal, o Direito do Trabalho originou-se do Direito Civil.

## 2. OBRIGAÇÃO DE PAGAR SALÁRIO COMO OBRIGAÇÃO POSITIVA E LÍQUIDA

Obrigação é uma das “*figuras do direito civil desenvolvidas e adaptadas pelo direito do trabalho*”<sup>4</sup> e se origina de duas fontes<sup>5</sup>: “*uma,*

---

3 Conforme dispõe o art. 459 da CLT: “o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações”. O § 1º deste mesmo artigo também dispõe que, “quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido”.

4 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 7. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 106.

5 Sobre esse assunto, Caio Mário da Silva Pereira também expõe, de maneira acertada, que “remotamente, é verdade, todas as obrigações nascem da lei, pois que é esta a fonte primária dos direitos; mesmo no campo contratual, não haveria a força jurígena da manifestação volitiva se não fosse o poder obrigatório que a lei lhe reconhece” (PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 25). Dessa maneira, ainda que uma obrigação decorra de declaração de vontade, é imprescindível que a existência dessa obrigação como tal esteja conforme prevê a lei.

*em que a força geratriz imediata é a vontade; outra, em que é a lei*<sup>6</sup>.

Em sentido estrito<sup>7</sup>, a obrigação pode ser definida como “*vínculo jurídico, pelo qual devedor fica adstrito a cumprir prestação de caráter patrimonial em favor de credor, o qual poderá exigir judicialmente seu cumprimento*”<sup>8</sup>.

A criação de obrigações representa um dos efeitos jurídicos dos negócios jurídicos, dentre os quais se incluem os contratos. Logo, a celebração de um contrato de trabalho redundará na criação de obrigações tanto para o empregador, quanto para o empregado.

Toda obrigação tem, como objeto, uma prestação a qual “*sempre constitui um fato humano, uma atividade do homem*”<sup>9</sup>. Essa atividade pode consistir em dar, fazer ou não fazer alguma coisa<sup>10</sup>.

Com base nessas considerações, pode-se afirmar que a obrigação de pagar salário se insere nas obrigações de dar. Isso porque o empregador

6 PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 25

7 O termo obrigação também pode ser utilizado em sentido amplo, correspondendo, assim, a dever jurídico. “Há obrigações que decorrem exclusivamente da lei, como são os deveres políticos (ser eleitor), ou as determinadas para com o Estado (pagar tributos), ou ainda as pecuniárias na órbita familiar (alimentar os filhos). Mas todas elas [sic] não podem inscrever-se como obrigações em sentido técnico estrito, aqui considerado. São, antes, deveres jurídicos” (PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 25).

8 FIÚZA, César. Direito Civil: curso completo. 4. ed. rev., atual., ampl.. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 139.

9 PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 11.

10 Conforme leciona Caio Mário da Silva Pereira, a obrigação de dar consiste na entrega de uma coisa, em decorrência de transferência de propriedade de um bem do devedor que passa a ser de domínio do credor; em decorrência da restituição de determinada coisa ao seu proprietário; ou em decorrência de cumprimento de decisão judicial (PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 34). Já a obrigação de fazer corresponde a “prestação fato que pode consistir em: a) trabalho físico ou intelectual, determinado pelo tempo e gênero; b) trabalho determinado pelo produto; c) fato determinado pela vantagem que traz ao credor como, por exemplo, guardar coisa” (FIÚZA, César. Direito Civil: curso completo. 4. ed. rev., atual., ampl.. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 158). Por fim, a obrigação de não fazer impõe ao devedor “a abstenção de ato que lhe seria lícito praticar, se não se houvesse obrigado a abstenção. Será sempre pessoal e só pode ser cumprida pelo próprio devedor” (FIÚZA, César. Direito Civil: curso completo. 4. ed. rev., atual., ampl.. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 160).

transfere uma vantagem de caráter patrimonial ao empregado por causa do contrato de trabalho, isto é, ocorre “*destaque de bem do patrimônio do devedor [o empregador] para se agregar ao do credor [o empregado]*”<sup>11</sup>.

Juntamente com as obrigações de fazer, as obrigações de dar se incluem no conjunto das obrigações positivas, que “*têm como objeto uma prestação, um agir*”<sup>12</sup>; ao contrário das obrigações de não fazer que estão inseridas no conjunto das obrigações negativas, pois que o devedor deve abster-se de praticar algo. Por conseguinte, pode-se afirmar que a obrigação de pagar salário consiste em uma obrigação positiva.

Prosseguindo o raciocínio, pode-se afirmar também que a obrigação de pagar salário se insere no conjunto das obrigações líquidas<sup>13</sup>. Estas consistem em obrigações cujo “*objeto é certo e individualizado; logo, sua prestação é relativa a coisa determinada quanto à espécie, quantidade e qualidade. É expressa por um algarismo, que se traduz por uma cifra*”<sup>14</sup>. “*Nelas acham-se presentes os requisitos que permitem a imediata identificação do objeto da obrigação, sua qualidade, quantidade e natureza*”<sup>15</sup>.

No caso, por vários fundamentos jurídicos, observa-se que a lei brasileira faz supor que a obrigação de pagar salário seja líquida e que, portanto, caberia ao empregador a obrigação de efetuar sua liquidação<sup>16</sup>. O resultado desta obrigação, por sua vez, seriam a certeza e a individualização do salário, bem como a determinação quanto à espécie, quantidade e

---

11 FIÚZA, César. Direito Civil: curso completo. 4. ed. rev., atual., ampl.. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 151.

12 FIÚZA, César. Direito Civil: curso completo. 4. ed. rev., atual., ampl.. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p. 151.

13 Em sentido oposto, as obrigações ilíquidas são aquelas que dependem “de prévia apuração para a verificação de seu exato objeto” o qual “poderá ser de outro objeto que não dinheiro” (VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 150).

14 DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro – Teoria geral das obrigações. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988, v. II, p. 96.

15 VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 150.

16 Na presente pesquisa, o termo “liquidação” será utilizado no significado de “exprimir a operação que tem por objetivo reduzir a quantias certos valores que não o eram. É, assim, a apuração de um líquido em virtude dos que os valores se mostram certos e exatos” (SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico – edição universitária. Rio de Janeiro: Forense, 1989, v. III, p. 95).

qualidade da vantagem econômica a ser dada ao empregado.

A certeza e a individualização do salário decorrem da existência do próprio contrato de trabalho, negócio jurídico que fundamenta seu pagamento ao empregado. Já a determinação quanto à espécie, à quantidade e à qualidade decorre do art. 460 da CLT que impõe que todo salário seja estipulado. O empregador, principalmente, deve ser prudente e previdente para estipular salários, pois, caso não ocorra essa estipulação, ao empregado será garantido o direito de perceber salário igual ao de outro que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Partindo desta perspectiva, é importante salientar que várias obrigações são impostas ao empregador pela lei brasileira as quais se relacionam à liquidação do salário. Geralmente, os estudiosos do Direito do Trabalho não costumam aventurar-se<sup>17</sup> por essas outras obrigações que dizem respeito, basicamente, a obrigações de escrituração<sup>18</sup> as quais, por sua vez, relacionam-se principalmente às obrigações tributárias do empregador.

Cabe esclarecer que não se pretende aqui esgotar as questões relativas a escrituração ou a obrigações tributárias do empregador, mas sim demonstrar de que maneira elas acabam por levar à conclusão de que o empregador é sim obrigado a efetuar a liquidação do salário e, por corolário, à conclusão de que a obrigação de pagá-lo se insere no conjunto das obrigações líquidas.

Feito esse esclarecimento, cumpre mencionar, inicialmente,

---

17 É comum encontrar obras que tratam dessas obrigações de escrituração sob o título de “rotinas trabalhistas” ou “práticas de departamento de pessoal”. Tais obras trazem aspectos do funcionamento cotidiano e prático do contrato de trabalho, com o objetivo de orientar empregadores sobre como proceder em caso de admissão ou de desligamento de empregados; como controlar a jornada de trabalho; como fazer a folha de pagamento, entre outras orientações. Dentre essas obras práticas, cite-se, como exemplo, a de José Serson (SERSON, José. Curso de rotinas trabalhistas. Coordenação Anníbal Fernandes. 37. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997).

18 O termo “escrituração” “derivado de escrever, quer significar o processo pelo qual se promove o registro sistemático e metódico de todos os fatos ocorridos em uma organização, a fim de que se fixem permanente-mente, e possam, a qualquer momento, fornecer os dados que se tornem necessários para qualquer verificação a respeito deles. Desse modo, a escrituração quer dizer a execução de uma escrita ou significar a soma de atos praticados no sentido de registrar todos os fatos e atos ocorridos em um estabelecimento ou em uma repartição. Quando se trata de estabelecimento comercial, particularmente, diz-se escrituração mercantil (SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico – edição universitária. Rio de Janeiro: Forense, 1989, v. II, p. 191).

que a CLT aborda a liquidação de salário em uma passagem, a saber, no § 1º do art. 466 da CLT cuja norma dispõe sobre liquidação para pagamento de comissões e percentagens decorrentes de transações realizadas pelo empregado em favor da empresa. No caso, este dispositivo legal determina que, caso a transação se realize por prestações sucessivas, o pagamento das percentagens e comissões somente será devido, proporcionalmente, após a “*respectiva liquidação*” de cada prestação.

Vale mencionar também a previsão do art. 41 da CLT que obriga, expressamente, o empregador a ter “*o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho*”. O parágrafo único do art. 41 da CLT, a seu turno, também obriga que sejam anotados todos os dados de empregados relativos “*à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador*”.

Tratando das atribuições de órgãos de fiscalização do trabalho, o art. 343, alínea “c” da CLT prevê que “*livros de escrituração*” e “*folhas de pagamento*” podem ser examinados por autoridade fiscalizadora. O parágrafo único art. 354 da CLT, por sua vez, faz menção a “*folha de salários*”.

O art. 545 da CLT também menciona a expressão folha de pagamento ao prever que o empregador pode descontar contribuições devidas a sindicato “*na folha de pagamento dos seus empregados*”. E, por fim, o art. 582 da CLT obriga o empregador a descontar a contribuição sindical “*da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano*”.

Além da CLT, outros atos normativos também regulam a questão. É o caso do Decreto nº 3.048, publicado em 07 de maio de 1999, que aprova o Regulamento da Previdência Social, regulamentando obrigações tributárias do empregador relativas às contribuições sociais.

Dispõe o inciso I do art. 225 desse Decreto que a empresa – o empregador, no caso – é obrigada a “*preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos*”.

A preparação da folha de pagamento é de tal forma importante que constitui crime de sonegação de contribuição

previdenciária<sup>19</sup> a omissão – da folha de pagamento ou de documento exigido pela legislação previdenciária – de informações relativas a empregado, empresário, trabalhador avulso ou trabalhador autônomo ou a este equiparado que prestem serviços ao empregador, visando à suprimir ou à reduzir a quantia devida de contribuições sociais.

Sendo assim, tomando como base as normas da CLT, do Regulamento da Previdência Social e do Código Penal referidas neste tópico, observa-se que a lei brasileira determina que o empregador tenha e mantenha controle e organização de informações relativas ao empregado, dentre as quais se incluem as informações relativas ao pagamento de salários.

A CLT não contém normas expressas sobre a liquidação de salário no sentido de indicar, claramente, que o empregador está obrigado a fazê-lo ou sobre o método de se liquidar o salário. A CLT, no entanto, traz uma série de normas que apontam a existência de liquidação de comissões e percentagens, de folha de pagamento ou folha de salários.

Tudo isso, somado à obrigação expressa do art. 225, inciso I do Decreto nº 3.049/1999, leva à conclusão de que o empregador deve, efetivamente, liquidar os salários, isto é, fazê-los certos, individualizados e determinados quantos à espécie, à quantidade e à qualidade, apurando seu valor monetário.

Por conseguinte, pode-se afirmar que a obrigação de pagar o salário consiste em uma obrigação positiva, na medida em que implica um agir do devedor; no caso, transferir uma vantagem de caráter patrimonial ao empregado. Além disto, consiste em uma obrigação líquida, na medida em que a lei brasileira estabelece, em diferentes atos normativos, a obrigação do empregador de promover a liquidação de salários.

### **3. PAGAMENTO DO SALÁRIO E MORA SALARIAL**

O pagamento consiste no cumprimento ou adimplemento da prestação objeto de uma obrigação. Em se tratando da obrigação de

---

19 Esse crime está previsto no art. 337-A Código Penal (Decreto-Lei no 2.848, de 07 de dezembro de 1940): “Art. 337-A. Suprimir ou reduzir contribuição social previdenciária e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas: I – omitir de folha de pagamento da empresa ou de documento de informações previsto pela legislação previdenciária segurados empregado, empresário, trabalhador avulso ou trabalhador autônomo ou a este equiparado que lhe prestem serviços. [...]”.



pagar salário, estando este liquidado, a CLT prevê, em diversas normas, como o empregador deve fazê-lo, estabelecendo tempo, lugar, modo e meio devidos; e, ainda, como comprovar o cumprimento dessa obrigação.

Dessa maneira, caso o empregador não efetue o pagamento do salário em local, tempo, meio e modo determinados por lei, deve ser considerado em mora<sup>20</sup>. Neste estudo, será dado enfoque ao aspecto temporal da mora, isto é, nos casos em que houver atraso no pagamento do salário.

Tomando-se como base o aspecto temporal da mora, é válido citar a exposição de Maria Helena Diniz que bem ensina que a mora pode manifestar-se de duas maneiras:

1.º) *Mora ex re*, se decorrer de lei, resultando do próprio fato do descumprimento da obrigação, independentemente, portanto, de provocação do credor. A mora do devedor ocorrerá *pleno iure*, não sendo necessário qualquer ato ou iniciativa do credor se houver vencimento determinado para o adimplemento da obrigação.

[...]

2.º) *Mora ex persona*, se não houver estipulação de termo certo para a execução da relação obrigacional; nesse caso, será imprescindível que o credor tome certas providências necessárias para constituir o devedor em mora, tais como: interpeleção [...], protesto judicial ou extrajudicial [...], ou citação feita na própria causa principal, pelo credor ajuizado para discutir a relação jurídica.<sup>21</sup>

Como visto na introdução deste estudo, a CLT

---

20 Cumpre esclarecer que, quando se examina mora em Direito Civil, “há que existir culpa” (VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 339). Diferentemente, em Direito do Trabalho, não se perquire sobre a existência ou não de culpa do empregador quando se trata de mora salarial. Isso porque é o empregador quem deve assumir os riscos da atividade econômica que executa, estando isento de pagar salário em excepcionalíssimas situações (como exemplo, o *factum principis*, previsto no art. 486 da CLT).

21 DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro – Teoria geral das obrigações. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988, v. II, p. 316

estabelece o termo para cumprimento da obrigação de pagar salário, isto é, estabelece “o momento em que há de começar ou há de cessar a produção de seus efeitos”<sup>22</sup>. Portanto, considerando a existência de termo legal para cumprimento da obrigação de pagar salário, pode-se afirmar que a mora se manifesta, de forma automática, em caso de atraso no pagamento de salário, ou seja, independeria de provocação do empregador pelo empregado.

Sobre a existência de termo estabelecido por lei para cumprimento das obrigações, Caio Mário da Silva Pereira destaca o quão importante se mostra esse aspecto para que o devedor seja constituído em mora automaticamente:

A oposição de termo tem enorme importância na apuração das consequências da inexecução da obrigação, pois que o nosso direito [...] adotou quanto às obrigações a termo a regra romana da constituição automática do devedor em *mora – dies interpellat pro homine*, regra esta que não tem cabida na falta de prazo assinado.<sup>23</sup>

Todas as normas relativas ao pagamento do salário são claros exemplos de que o Direito do Trabalho “tem o objetivo fundamental de impedir os atos do empregador destinados a dificultar o recebimento do salário, obrigando o trabalhador a efetuar despesas ou a manter-se por mais tempo no local de trabalho com a redução de seu tempo livre”<sup>24</sup>.

Nesse sentido, se e enquanto o empregador não cumpre a obrigação de pagar salário, pode sujeitar-se a diferentes efeitos<sup>25</sup>

---

22 PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 76.

23 PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 76.

24 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso Elementar de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro e São Paulo: Forense, 1963, p. 229.

25 Em geral, ao tratarem do assunto, muitos estudiosos do Direito do Trabalho chamam a atenção para um dos efeitos jurídicos decorrentes do atraso no pagamento dos salários, a saber, a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho pelo empregado por falta grave do empregador, a saber, “não cumprir o empregador as obrigações do contrato”, consoante previsto no art. 483, alínea “d” da CLT (GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso Elementar de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro e São Paulo: Forense, 1963, p. 230; NASCIMENTO, Amauri Mascaro.

(consequências) legais, como, por exemplo:

Enquanto não paga, o devedor [no caso, o empregador] está sujeito às consequências da obrigação e, vencida a dívida sem solução, às do inadimplemento, sejam estas limitadas aos juros moratórios, sejam estendidas às perdas e danos mais completas, sejam geradoras da resolução do contrato. Daí a necessidade de *provar* o cumprimento da obrigação [...].<sup>26</sup>

A partir dessas considerações, pode-se afirmar que a legislação trabalhista objetiva coibir abusos por parte do empregador em relação ao pagamento dos salários. Verifica-se que essa legislação não visa a gerar incertezas ou indeterminações a respeito do tempo, modo e local de pagamento do salário, o qual, na maioria das vezes, “*é o único meio de subsistência do trabalhador*”<sup>27</sup>. Pode-se afirmar também que, quando se trata de atraso no pagamento do salário, o empregador deve ser considerado em mora automaticamente, tendo em vista a existência de termo legal para cumprimento da obrigação de pagar salário.

---

Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 7. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 444; ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Curso de direito do trabalho. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1992, p. 272; BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 824). Outro efeito jurídico possível de ocorrer diante de atraso no pagamento dos salários, e que também é abordado por muitos estudiosos do Direito do Trabalho, é a sujeição do empregador às sanções previstas no Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968 (GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso Elementar de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro e São Paulo: Forense, 1963, p. 251; MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1988, p.185; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. TEIXEIRA FILHO, João de Lima (participação). Instituições de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991, v. 1, p. 454; CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 387; BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p. 824).

26 PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 121.

27 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. TEIXEIRA FILHO, João de Lima (participação). Instituições de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991, v. 1, p. 322..

#### 4. JUROS DE MORA COMO EFEITO DO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO E SUA APLICAÇÃO DE PLENO DIREITO

Dentre os efeitos jurídicos decorrentes do atraso no pagamento do salário, a lei brasileira prevê a incidência de juros de mora<sup>28</sup>. Sendo assim, se o empregador não paga o salário no tempo devido, incorrerá em mora e deverá sujeitar-se também, por força de lei, “ao pagamento de juros moratórios”<sup>29</sup>.

Sendo assim, em caso de mora do empregador no pagamento do salário, aplica-se a taxa de “juros simples de 1% ao mês”<sup>31</sup>, vigente desde a publicação da Lei nº 8.177, de 01 de março de 1991 (art. 39, § 1º dessa lei).

Tais juros de mora, certamente, constituem uma “pena imposta ao devedor pelo atraso no cumprimento da obrigação, atuando como se fosse uma indenização”<sup>30</sup>. Trata-se de indenização, pois que o atraso no pagamento do salário causa dano diante da “efetiva diminuição do patrimônio do credor [o empregado, neste caso] ao tempo em que ocorreu o inadimplemento da obrigação, consistindo na diferença entre o valor atual desse patrimônio e aquele que teria se a relação obrigacional fosse exatamente cumprida”<sup>32</sup>.

No Direito Civil, a fluência de juros de mora suscita dúvidas entre os estudiosos. Isso porque, segundo Caio Mário da Silva Pereira,

---

28 Refere-se aqui ao art. 389 do Código Civil que dispõe que: “não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado”. E também ao art. 883 da CLT: “Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial”.

29 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso Elementar de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro e São Paulo: Forense, 1963, p. 230.

30 CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 749.

31 DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro – Teoria geral das obrigações. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988, v. II, p. 323.

32 DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro – Teoria geral das obrigações. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988, v. II, p. 331.

não há “uniformidade”<sup>33</sup> das normas que dela tratam, enquanto que, para Sílvio de Salvo Venosa, falta “clareza”<sup>34</sup> a essas normas.

Buscando elucidar o assunto, ambos estudiosos se valem da obra de Miguel Maria de Serpa Lopes, renomado civilista, com o intuito de elucidar o assunto. Transcreva-se aqui a citação de Sílvio de Salvo Venosa:

Para a obrigação líquida e certa, os juros serão certamente devidos desde o advento do termo, quando tem início a mora do devedor.

Para a obrigação líquida e certa, mas sem prazo, a mora só poderá iniciar-se a partir da interpelação ou notificação de que trata o art. 397 (art. 960, segunda parte).

Para a obrigação negativa, serão devidos os juros desde o momento em que o obrigado praticou o ato do qual deveria abster-se. É a partir desse momento que o devedor encontra-se em mora (art. 390; antigo, art. 961).

Para as obrigações decorrentes de ato ilícito, o art. 398 (antigo, art. 962) diz: “*Nas obrigações provenientes de ato ilícito, considera-se o devedor em mora desde que o perpetrar.*” Aqui, a lei quer que, mesmo em se tratando de valor ilícido, os juros fluam a contar da perpetração do delito. Na lei de 1916, a palavra *delito* era usada como sinônimo de crime.

Para as obrigações que originariamente não eram em dinheiro, mas que nele se transformam, só é possível a contagem de juros quando fixado o valor, por sentença ou acordo. Nas obrigações ilícidas, a contagem é a partir da citação inicial.<sup>35</sup>

---

33 PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 82.

34 VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 164.

35 LOPES, Miguel Maria de Serpa. Curso de direito civil: fontes das obrigações. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964. v. 3 *apud* VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 164..

Com base nesta citação e nas considerações dos tópicos anteriores, pode-se afirmar que os juros de mora fluiriam, ou deveriam fluir, desde o advento do seu termo da obrigação de pagar salário (quinto dia útil do mês subsequente ao mês da prestação de serviço), visto que essa consiste em uma obrigação positiva, líquida e a termo.

Além de implicar a constituição do empregador em mora “*pelo simples advento do vencimento*”<sup>36</sup>, o atraso no pagamento do salário implicaria a criação automática da obrigação de o empregador pagar juros de mora em favor do empregado, na taxa prevista em lei.

Quando foi publicada, a CLT nada dispôs a respeito da fluência de juros de mora. Posteriormente, por meio do Decreto-Lei nº 8.737, de 19 de janeiro de 1946, a redação do art. 883 da CLT foi alterada para determinar que os juros de mora deveriam ser “*contados da data da notificação inicial*”. Apesar de várias polêmicas<sup>37</sup> existentes à época, certo é que desde a Lei nº 2.244, de 23 de junho de 1954, que alterou novamente a redação do mesmo artigo, os juros de mora são “*devidos a partir da data em que fôr ajuizada a reclamação inicial*”.

Entende-se aqui que o Direito do Trabalho e, mais especificamente, a CLT não protege o empregado nesse aspecto, qual seja, a fluência de juros desde a constituição em mora do empregador, incluindo-se a mora decorrente de atraso no pagamento do salário.

A previsão no art. 883 da CLT – de que os juros de mora apenas devem fluir a partir da data em que o empregado ajuíze uma reclamação trabalhista – desconsidera conceitos tradicionais e de há muito já construídos no Direito Civil os quais poderiam ser perfeitamente aplicados ao Direito do Trabalho.

Desconsidera-se também que Direito Civil e Direito Comercial passaram a ser disciplinados em uma mesma lei e a observar normas comuns desde a vigência do novo Código Civil brasileiro

---

36 DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro – Teoria geral das obrigações. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988, v. II, p. 324.

37 As polêmicas giravam em torno do momento a que a expressão “da notificação judicial” teria referido-se, a saber, a notificação da petição inicial da reclamatória trabalhista ou a notificação inicial da fase de execução, visto que a execução foi tida como nova ação até a vigência da Lei nº que estabeleceu que a execução passaria a ser a fase de cumprimento de sentença e não uma nova ação judicial. Tais polêmicas foram solvidas pelo Supremo Tribunal Federal com a edição da súmula 224, de 13 de dezembro de 1963, determinado que a expressão se refere à notificação da petição inicial: “os juros da mora, nas reclamações trabalhistas, são contados desde a notificação inicial”.

(iniciada em 11 de janeiro de 2003), motivo pelo qual os estudiosos vem entendendo que não haveria “razão ontológica para diferenciação [...] entre obrigações civis e obrigações comerciais”<sup>38</sup>

. Nesse compasso, pode-se afirmar que não haveria também, a rigor, razão ontológica para se diferenciar obrigações trabalhistas das civis e comerciais. Consoante se almejou demonstrar, há vários conceitos de Direito Civil de que o Direito do Trabalho precisa se valer. Dentre eles, o de obrigação.

Ademais, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro cria e mantém uma contradição, tendo em vista que possibilita que os credores exijam dos devedores o pagamento de juros decorrentes da mora relativa a obrigações positivas, líquidas e a termo nos contratos civis e comerciais, enquanto que, nos contratos de trabalho, isso não se faz possível ao empregado (como credor da obrigação de pagar salário), não obstante a autonomia do Direito do Trabalho tenha como alicerce a proteção ao trabalhador, sobretudo no aspecto relativo ao pagamento do salário.

Além disto, o art. 883 da CLT faz que os juros se tornem uma obrigação subordinada a condição<sup>39</sup> em caso de mora do empregador, isto é, os juros somente passariam a existir (como efeitos jurídicos decorrentes da mora) caso ocorresse o ajuizamento de reclamação trabalhista.

Diferentemente, como visto, em Direito Civil, os juros têm aplicação automática pelo simples advento do vencimento das obrigações positivas, líquidas e a termo, dentre as quais, como antes se defendeu, está inserida a obrigação de pagar salário.

Condicionando a existência de juros ao ajuizamento de reclamação trabalhista, o art. 883 da CLT retira-lhes, ainda, o caráter

---

38 VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 34.

39 Caio Mário da Silva Pereira explica que “condição é a cláusula acessória que subordina a eficácia da obrigação a um acontecimento futuro e incerto. Pode, como toda outra, ser potestativa (quando depende o evento da vontade humana) ou casual (independente dela), ou ainda mista, simbiose da casualidade e da voluntariedade”. O mesmo autor também expõe que a condição também se divide em suspensiva ou resolutiva. Naquela, ocorre “seu implemento, na mesma data deve ser cumprida a obrigação. Sendo resolutiva a condição, a obrigação produz desde logo os seus efeitos, mas perde a eficácia, com o seu implemento, e voltam as partes ao estado anterior” (PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. II, p. 75).

indenizatório pelo tempo em que o empregado esteve privado de seu meio de subsistência, muitas vezes, seu único meio. Logo, o empregado deixa de ser indenizado, devidamente, em caso de atraso de pagamento de salário.

O artigo em questão também não inibe ou constringe o empregador em caso de atraso no pagamento de salário. Por norma constitucional (art. 7º, inciso XIX da Constituição de 1988 – que trata da prescrição quinquenal de verbas trabalhistas), o empregado pode pleitear, judicialmente, o pagamento de salários apenas dos últimos cinco anos trabalhados. Supondo-se que um empregado pretendesse exigir, judicialmente, salário vencido há cinco anos. Neste caso, o empregado não seria indenizado com a taxa de juros de 1% ao mês de salários desses últimos cinco anos, muito embora se trate de obrigação positiva, líquida e a termo.

Em desfecho: sendo a mora salarial uma “*das mais graves*”<sup>40</sup>, defende-se aqui a revisão do mencionado tema, bem como a revisão da própria CLT. A redação original se afigura como uma solução apropriada, na medida em que a ausência de previsão na CLT implicaria a aplicação subsidiária do Direito Civil. Entende-se aqui que, ao não atribuir caráter indenizatório e fluência de pleno direito (isto é, automática) dos juros de mora, o Direito do Trabalho deixa de proteger o empregado em caso de atraso no pagamento do salário.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das considerações apresentadas ao longo de trabalho científico, pode-se concluir que:

Em relação ao empregador, uma de suas principais obrigações, certamente, é a de pagar o salário, a qual não deixa de existir, mesmo quando de sua atividade econômica resultar prejuízos, os quais devem ser por ele assumidos. Somente em raríssimas exceções, como a de *factum principis*, esta obrigação deixa de existir em relação ao empregador.

Tendo em vista a importância da obrigação de o empregador pagar salário, o Direito do Trabalho prevê, em diversas normas, proteção

---

40CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 387.



especial ao empregado, a fim de impedir atos do empregador destinados a dificultar o recebimento do salário e de assegurar a satisfação do crédito pelo empregado. Por tais razões, a CLT estabeleceu normas que disciplinam tempo, lugar, modo e meio devidos para o regular adimplemento e comprovação daquela obrigação.

A obrigação de pagar o salário consiste em uma obrigação positiva, na medida em que implica um agir do devedor; no caso, trata-se de uma obrigação de dar que consiste na transferência por parte do empregador de uma vantagem de caráter patrimonial ao empregado.

A obrigação de pagar o salário também consiste em uma obrigação líquida, na medida em que a lei brasileira estabelece, em diferentes atos normativos, a obrigação do empregador de promover a liquidação de salários.

Se o empregador não cumpre tal obrigação, pode sujeitar-se aos efeitos do inadimplemento, dentre eles a sua constituição em mora. No presente trabalho, deu-se enfoque ao aspecto temporal da mora.

Por se tratar de uma obrigação positiva, líquida e a termo, pode-se afirmar, conforme prevê o Direito Civil, que os juros de mora deveriam fluir desde o advento do termo da obrigação de pagar salário (quinto dia útil do mês subsequente ao mês da prestação de serviço).

No entanto, levando-se em consideração a disposição do art. 883 da CLT, o atraso no pagamento de salário não implica a fluência automática de juros. Nesse sentido, verifica-se que a disposição do art. 883 da CLT, vigente desde 1954, condiciona a existência de juros de mora ao ajuizamento de reclamação trabalhista, retirando-lhes o caráter indenizatório pelo tempo em que o empregado esteve privado de seu salário.

Ao não atribuir caráter indenizatório e fluência de pleno direito (isto é, automática) aos juros de mora, o Direito do Trabalho deixa de proteger o empregado em caso de atraso no pagamento do salário.

Sendo a mora salarial uma das mais graves faltas que podem ser cometidas pelo empregador, defende-se aqui a revisão do tema fluência de juros de mora em caso de atraso no pagamento do salário, bem como a revisão da própria CLT. Neste caso, entende-se, aqui, que a redação original se afigura como uma solução apropriada, na medida em que a ausência de previsão de juros de mora na CLT implicaria a aplicação subsidiária do Direito Civil.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Curso de direito do trabalho. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1992, 353 p.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, 1392 p.

CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007, 1420 p.

CASAGRANDE, Érico Vinícius Prado Casagrande. Juros de mora no Direito do Trabalho: considerações acerca da fluência de juros de mora decorrente do atraso no pagamento de salários. 2011. 39f. Monografia (Especialização em Direito Material e Processual do Trabalho) – Faculdade Pitágoras, Programa de Pós-Graduação em Direito.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro – Teoria geral das obrigações. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988b, v. II, 375 p.

FIÚZA, César. Direito Civil: curso completo. 4. ed. rev., atual., ampl.. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, 704 p.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso Elementar de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro e São Paulo: Forense, 1963, 390 p.

LOPES, Miguel Maria de Serpa. Curso de direito civil: fontes das obrigações. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964. v. 3.

MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1988, 476 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 7. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1989, 684 p.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001a, v. II, 282 p.

SERSON, José. Curso de rotinas trabalhistas. Coordenação Anníbal Fernandes. 37. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997, 589 p.

SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico – edição

universitária. Rio de Janeiro: Forense, 1989a, v. II, 526 p.

SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico – edição universitária. Rio de Janeiro: Forense, 1989b, v. III, 507 p.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. TEIXEIRA FILHO, João de Lima (participação). Instituições de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991, v. 1, 651 p.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 5<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2005, 656 p.