

## Atraso no pagamento de salários é motivo para rescisão indireta

O empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e pedir indenização quando a empresa não cumpre com as obrigações. O atraso no pagamento de salários, ainda que só de duas semanas, já é suficiente para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Com base neste entendimento, um empregado da Fundação Zerbini obteve o reconhecimento da rescisão indireta do seu contrato de trabalho, devido a atrasos no pagamento de seu salário. A decisão foi dada pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em voto relatado pelo ministro Lelio Bentes Corrêa. O pedido havia sido negado tanto pela primeira instância como pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO).

De acordo com os autos, o empregado procurou na Justiça do Trabalho o reconhecimento da rescisão indireta de seu contrato de trabalho, devido ao atraso ocorrido no pagamento de seus salários. O TRT indeferiu o pedido do empregado sob o fundamento de que a demora de duas semanas para pagar o salário não foi tão longa a ponto de caracterizar a mora contumaz tipificada no Decreto-lei 368/68, que considera mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento.

No entanto, o ministro Lelio Bentes entendeu que o decreto apenas tem efeitos administrativos, penais e fiscais, e não trabalhistas em sentido estrito. Para ele, o prazo de três meses é extremamente longo para ser aplicado ao domínio contratual, principalmente, levando-se em conta a natureza alimentar do crédito devido ao empregado. “Não é crível que um empregado tenha que aguardar pacificamente mais de 90 dias para receber a contraprestação pecuniária pelo trabalho já despendido”, afirmou.

Para o ministro, aplica-se ao caso o disposto no artigo 483, alínea d, da CLT, que diz: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando (...) não cumprir o empregador as obrigações do contrato”. “Lembre-se que o salário é a principal obrigação do empregado no âmbito do contrato de trabalho”, afirmou. O TST condenou a empresa ao pagamento das verbas rescisórias, tais como: aviso prévio indenizado, repercussões nas férias, décimo terceiro salário, anotação na Carteira de Trabalho, indenização de 40% sobre o FGTS e ainda liberação das guias relativas ao seguro-desemprego.

**RR-433/2005.020.10.00-8**

**Date Created**

14/10/2009