



É nula cláusula que prevê pagamento de salário após o 5º dia útil

Uma universidade do interior paulista terá de pagar multa a um professor por cada mês em que ele recebeu o salário após o quinto dia útil. A decisão é da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Com base em acordo coletivo, a instituição pagava os salários até o dia 10, mas os ministros decidiram que a norma não pode estipular data-limite superior à determinada pelo artigo 459, parágrafo 1º, da CLT.

O professor de arquitetura disse que recebia os salários somente por volta do dia 15, em desrespeito às convenções coletivas entre o Sindicato dos Professores de São Paulo e o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo. Segundo as cláusulas, o pagamento da remuneração não deveria ultrapassar o quinto dia útil, sob pena de multa equivalente a um dia de salário para cada dia de atraso. O arquiteto pediu na Justiça a aplicação dessa penalidade.

Em sua defesa, a instituição argumentou que agia conforme os acordos coletivos assinados com o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino da cidade. Alegou ainda que extrapolava o prazo da CLT somente quando havia inadimplência dos alunos. Para o professor, tais acordos seriam inaplicáveis, porque a convenção da categoria assegura os direitos previstos em acordo coletivo somente se forem mais favoráveis ao trabalhador.

A juíza da 1ª Vara do Trabalho de Marília julgou válida a norma que permitiu o pagamento até o 10º dia de cada mês. Para ela, o acordo coletivo não implicou prejuízo para o empregado em longo prazo. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), para quem o acordo, em seu conjunto, era mais favorável ao professor e tinha força contratual garantida pelo artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição da República.

O relator no TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, deu provimento ao recurso para aplicar a multa convencional pelo atraso no pagamento dos salários após o quinto dia útil do mês. Segundo ele, a jurisprudência do tribunal permite a alteração do prazo por meio de norma coletiva, desde que se observe o limite estabelecido na CLT. Para o ministro, o desrespeito à data-limite transfere o risco do empreendimento ao empregado e causa-lhe prejuízo.

A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-2044-65.2011.5.15.0033

Date Created

09/04/2016