



## Direito do trabalhador sã<sup>3</sup> pode ser renunciado com contrapartida

A renúncia de um direito do trabalhador sem contrapartida do empregador é nula, mesmo se o acordo foi feito de forma coletiva. Dessa forma, a Associação de Ensino de Marília (SP) terá que pagar os salários de seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços, e não mais até o dia 10, como previa acordo coletivo assinado com o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Marília. A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da instituição, que pretendia o reconhecimento da cláusula coletiva que permitia a ampliação do prazo.

O processo teve início com ação civil pública do Ministério Público do Trabalho. A Associação de Ensino de Marília alegou que o ajuste começou em 1999, porque, como as mensalidades dos alunos venciam no quinto dia útil, não havia liquidez para a efetivação de toda a folha de pagamento. Por isso, os salários são pagos no sexto dia útil, chegando, no máximo, até o dia 10 de cada mês.

Ao julgar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região entendeu que a norma coletiva de 2008 implicava renúncia, pois não havia qualquer contrapartida aos trabalhadores pelo adiamento do pagamento. Nesse sentido, ressaltou que o acordo coletivo de 1999 previa, em contrapartida, a estabilidade no emprego por 90 dias, o que não foi constatado no acordo de 2008.

De acordo com o TRT-15, o empregador, ao se estabelecer, deve constituir capital de giro próprio para atender os riscos do negócio. Não se tratando de situação emergencial e temporária, a alteração do prazo previsto em lei pela via negocial coletiva não podia ser reconhecida.

No recurso ao TST, a associação argumentou que a Constituição autoriza a flexibilização dos direitos trabalhistas e reconhece expressamente a validade de pacto coletivo, até mesmo para efeito de redução salarial. Segundo a instituição, não se trata de transferir o risco da atividade econômica para o trabalhador, porque os salários sempre foram pagos, "mas de mera adequação de datas para a quitação do salário".

### Prejuízo ao trabalhador

O relator do recurso ao TST, ministro Hugo Carlos Scheuermann, porém, não acolheu a argumentação da empresa. "Não se pode admitir a prevalência da vontade coletiva quando as normas coletivas colidirem com normas legais de ordem pública e sua aplicação importar prejuízo ao trabalhador", ressaltou. Segundo ele, foi isso o que ocorreu no caso, pois a cláusula representa "claro desrespeito" ao prazo estabelecido no artigo 459, parágrafo único, da CLT.

O relator assinalou que, se a lei já amplia o prazo para pagamento dos salários, garantindo ao empregador um intervalo entre a prestação dos serviços e a contraprestação pecuniária correspondente, a regra não pode ser alterada em prejuízo do trabalhador pela vontade das partes. Citando precedentes, Scheuermann concluiu que não ficaram caracterizadas as ofensas legais alegadas pela associação.



No caso de não cumprimento da decisão, foi mantida a multa diária de R\$ 10 mil, fixada na primeira instância e confirmada pelo TRT-15. Também foi determinada a mesma multa ao sindicato se pactuar cláusula de instrumento coletivo que viole o artigo 459, parágrafo primeiro, da CLT. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**Autores:** Redação ConJur