Empresa deve continuar a pagar salário a sindicalista

Se a empresa libera um representante sindical para exercer suas funções e com pagamento de salários, por mais de dez anos, não pode exigir que ele retorne ao trabalho ameaçando de considerar o caso abandono de emprego. Prevalece a tese da condição mais favorável ao contrato de trabalho. O entendimento de segunda instância foi mantido pela Seção Especializada em Dissídios Individuais 2, do Tribunal Superior do Trabalho.

De acordo com o processo, o empregado foi contratado pela empresa em 1987, como aprendiz de laboratorista. No ano seguinte, foi promovido a laboratorista físico. Em 1990, foi eleito para o cargo de presidente do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Refratários de Betim, Minas Gerais, e permaneceu nessa condição por mais de dez anos.

Os donos da empresa concordaram com o afastamento do empregado para exercer as atividades sindicais, com o pagamento normal do salário constante de seu contrato de trabalho. Após dez anos, a empresa exigiu o seu retorno. Caso contrário, suspenderia o salário e consideraria o abandono de emprego.

O empregado, então, ajuizou reclamação trabalhista. Alegou alteração unilateral do contrato de trabalho. Pediu que lhe fossem asseguradas as condições de trabalho ajustadas tacitamente: continuar à disposição do sindicato e recebendo salário.

A ação foi julgada improcedente na primeira instância. O empregado recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho, que reformou a sentença. A empresa, inconformada, recorreu ao TST. Alegou que ocorreu interrupção do contrato de trabalho e não suspensão. Para empresa, foi equivocada a tese de alteração contratual.

Alegou que na época em que o empregado foi eleito para o sindicato, possuía em seu quadro cerca de 1.200 funcionários. Porém, com a crise financeira, foi obrigada a reduzir o quadro de funcionários para 240. Assim, argumentou que é inviável continuar pagando um empregado que não comparece ao emprego.

A SDI-2 acompanhou o voto do relator, ministro Emmanoel Pereira, e manteve a decisão de segunda instância. O ministro afirmou: “A empregadora assentiu com a licença remunerada do empregado, portanto renunciou ao dispositivo legal no qual lhe era garantido o não pagamento de salários a dirigente sindical. Assim, ao criar condição mais favorável ao contrato de trabalho, não poderia alterá-lo unilateralmente”.

ROAR-491/2004-000-03-00.4

Date Created

21/08/2006