

Martinez e Cavalheiro: Enquadramento sindical do trabalhador remoto

A pandemia da Covid-19 transformou as relações de trabalho, com a expansão do trabalho remoto. O que começou como uma medida emergencial e temporária ocasionada pela necessidade de isolamento social, se transformou em tendência para uma grande massa de trabalhadores, com diversas empresas, inclusive entregando seus escritórios físicos.



No entanto, a regulamentação desse regime de trabalho

trazida com a reforma trabalhista em 2017 se mostrou insuficiente, gerando incertezas e insegurança jurídica para os empregadores que optaram pelo modelo remoto. Uma das lacunas da lei dizia respeito ao enquadramento sindical dos empregados em teletrabalho.

Enquadramento sindical nada mais é do que o conceito utilizado pelas empresas para identificar o sindicato adequado a representar os seus empregados (categoria profissional). A correta definição do enquadramento sindical é importante pois determinará direitos, benefícios e regras aplicáveis às relações de trabalho, que estão previstos em convenções ou acordos coletivos, os quais são de observância obrigatória pelos empregadores.

Além disso, o equívoco na definição do enquadramento sindical pode resultar em passivo trabalhista relevante, a exemplo de condenações em ações judiciais ajuizadas por empregados e sindicatos, com pedidos de diferenças salariais e de benefícios de acordo com as convenções coletivas que entendem ser adequadas à categoria.

Vale destacar que, no Brasil, vigora o princípio da unicidade sindical, de modo que apenas um sindicato representará a categoria dos empregados de cada empresa (com exceção das profissões regulamentadas, que são as chamadas *categorias diferenciadas*).



O enquadramento sindical é responsabilidade das empresas (autoenquadramento), e deve observar critérios legalmente estabelecidos, sendo: (1) atividade econômica preponderante do empregador; e (2) localidade em que são desenvolvidas as atividades pelos empregados. Desse modo, como regra, cada categoria de trabalhadores será representada por um único sindicato, de acordo com a atividade econômica preponderante da empresa e da localidade (base territorial) da prestação de serviços pelos empregados.

A regra geral para definição do enquadramento sindical foi criada e era aplicada em um contexto de trabalho presencial, em que há um local de prestação de serviços certo e definido. Contudo, a aplicação da mesma regra para o regime de teletrabalho gerava insegurança jurídica para os empregadores. Afinal, como definir o sindicato representante dos empregados cujo trabalho é executado em ambiente virtual, e, portanto, não há uma localidade estabelecida? Seria o local da sua residência? A sede da empresa?

A Lei nº 14.442/2022, publicada em 05 de setembro, que é resultado da conversão da Medida Provisória nº 1.108/2022, alterou a regulamentação do teletrabalho, e entre outras novidades, estabeleceu os critérios que devem ser considerados pelas empresas para definição do enquadramento sindical dos seus empregados nesse regime. Criou-se, assim, uma exceção à regra geral da representação sindical, aplicável aos teletrabalhadores.

A novidade veio por meio da inclusão do parágrafo 7º no artigo 75-B da CLT, estabelecendo expressamente que, para os empregados em regime de teletrabalho devem ser aplicadas as leis e normas coletivas do estabelecimento empresarial ao qual estão vinculados, independentemente do local da sua residência.

Ou seja, pela nova lei, um empregado em regime de teletrabalho que tenha sido contratado por empresa sediada na cidade de São Paulo, terá direito aos benefícios e regras previstas nas convenções e acordos coletivos do sindicato representante da sua categoria neste município, ainda que esteja residindo, por exemplo, em Minas Gerais, ou qualquer outro estado.

Portanto, além de suprir a omissão até então existente na legislação trabalhista, a nova regulamentação gera maior flexibilidade na gestão do trabalho remoto, permitindo às empresas maior segurança na definição da norma que deverá ser aplicada à categoria dos seus trabalhadores, fomentando o teletrabalho. Significa dizer que, do ponto de vista do enquadramento sindical, não haverá receio por parte do empregador em contratar colaboradores para trabalhar em regime de *home office* ou em qualquer outra modalidade do teletrabalho.

No mesmo sentido, a novidade também favorece os empregados, que poderão trabalhar remotamente de diferentes localidades, tendo conhecimento, desde a contratação, das regras e benefícios que vão reger seu contrato de trabalho, como pisos e reajustes salariais, garantias e patamares mínimos de direitos previstos nas normas coletivas, contribuindo para a redução de controvérsias e potenciais conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Date Created

29/11/2022