Ferreira e Pedroso: Importância do correto enquadramento sindical

A estrutura sindical foi introduzida em nosso ordenamento pela CLT, em 1943. Dentre outras
ramento sindical.

Apesar da temática sindical também estar prevista na Constituição e ter trazido importantes previsões quanto à autonomia sindical, não previu, expressamente, quaisquer disposições a respeito do enquadramento propriamente dito.

Mas, afinal, o que é enquadramento sindical e quais as consequências que o incorreto enquadramento pode trazer, em especial para os empregadores?

Revisitando alguns ensinamentos do ministro Mauricio Godinho Delgado, a organização sindical ocorre pela correlação entre categoria e monopólio da representação em determinada base territorial.

No aspecto legal, seguindo a mesma lógica, o enquadramento sindical deve observar critérios legalmente previstos que, em regra, são: 1) atividade econômica preponderante do empregador; e 2) localidade em que são desenvolvidas as atividades pelos empregados (base territorial).

E, neste ponto, é importante destacar que este enquadramento sindical sempre será automático (ao contrário da associação ou filiação que decorre de manifestação de vontade) e não autoriza que o empregador ou empregado faça uma escolha pelo sindicato que gostaria que os representasse.

Tem-se, portanto, que o enquadramento do empregador ocorrerá com a criação da empresa e apontamento da sua atividade econômica preponderante, que é expressa através do Código Nacional da Atividade Econômica ou Cnae.

Já o enquadramento do empregado ocorrerá na sequência e será, em regra, pelo sindicato profissional que representa os empregados que atuem na atividade econômica preponderante do empregador naquela base territorial. No entanto, se este empregado porventura integrar o que é conhecido como categoria profissional diferenciada, sua representação sindical ficará sob a responsabilidade deste sindicato da categoria diferenciada na base territorial.

Categoria diferenciada, de acordo com a lei, é aquela que se forma pelos empregados que exerçam

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

profissões ou funções diferenciadas, seja por força de um estatuto profissional, seja pelas condições de vida singulares como, p.ex., profissionais de enfermagem, propagandistas vendedores de produtos farmacêuticos e os práticos de farmácia.

Vencida mais esta etapa, é hora de verificar o local da prestação de serviços e a representatividade dos Sindicatos, patronal e profissional, na localidade, aplicando, assim, a segunda regra do enquadramento sindical. E aqui importa destacar que nem sempre os Sindicatos que representam o Cnae da empresa ou a categoria profissional do empregado, se farão representados na localidade da prestação de serviços. No entanto este complexo tema ficará para uma outra oportunidade!

Retomando, feito o difícil estudo sobre o enquadramento sindical (sim, estudo, porque não há uma tabela oficial indicando todos os sindicatos e Cnaes representados nas localidades para ser consultado) e ultrapassado o correto enquadramento, estará a empresa apta para buscar eventuais convenções coletivas de trabalho eventualmente aplicáveis aos contratos de trabalhos de seus empregados.

Vale dizer que também é possível que os sindicatos, profissional e patronal, não tenham firmado uma convenção coletiva de trabalho, especialmente quando se tratar de categoria profissional diferenciada (mais comum). Neste caso, e sendo de interesse da empregadora, poderá ser proposto um acordo coletivo de trabalho a ser firmado diretamente pela empresa com o sindicato dos empregados.

Pode-se concluir, portanto, que, após a empresa identificar corretamente seu enquadramento sindical, adotará os instrumentos coletivos corretos aplicáveis à categoria profissional. Tais instrumentos contém previsões de observância obrigatória, como reajustes salariais, pisos da categoria profissional, adicionais com percentuais diversos dos previstos em lei, auxílio-alimentação, seguro de vida, plano de saúde, dentre outros.

Assim, observando a empresa o correto enquadramento e, consequentemente, aplicando as normas coletivas próprias, o risco de criação de um passivo trabalhista pelo descumprimento dos referidos instrumentos é substancialmente reduzido.

Dentre outras consequências provenientes do enquadramento feito de forma inadequada, além do passivo trabalhista que pode ser materializado através do ajuizamento de ações individuais pelos empregados na justiça do trabalho e, até mesmo, pelo próprio Sindicato profissional mediante a propositura de uma ação coletiva (ou até mesmo de cumprimento tencionando obrigar a empregadora a cumprir as obrigações convencionais), tal irregularidade também pode ser objeto de fiscalização e autuação pelo Ministério do Trabalho e Emprego através de seus auditores ou de investigação a ser promovida pelo Ministério Público do Trabalho (com menor frequência).

Meta Fields

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.