

ENQUADRAMENTO SINDICAL

O enquadramento sindical existe no ordenamento jurídico como forma de viabilizar o cumprimento do princípio da Unicidade Sindical, que prevê ser vedada a criação de mais de uma organização, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial.

Sendo a atividade da empresa que caracteriza a similitude de condições de trabalho, assim sendo, a categoria dos trabalhadores será determinada pela atividade principal da empresa e não pelos atos praticados por estes em suas atividades diárias.

O SINDEAP foi fundado, conforme certidão do registro sindical, para representar os empregados de quatro categorias das atividades econômicas, pertencente ao 2ª grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC, tomando por base o quadro de atividades e profissões, referido pelo art. 577 da CLT, ou seja:

1 - EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO:

2 - EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

3 - EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS (*)

4 - EMPRESAS DE LOCAÇÃO DE FITAS GRAVADAS EM VÍDEO CASSETE

No regime anterior ao da Constituição Federal de 1988, o Enquadramento Sindical era disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Título V, Capítulo II - denominado: Do Enquadramento Sindical.

As entidades sindicais, tanto as profissionais (trabalhadores) como as econômicas (empregadores), que são os representantes da relação capital/trabalho, só poderiam ser criadas se já existisse categoria profissional ou econômica definida pelo Estado "Quadro das Atividades e Profissão" - art. 577, CLT - Anexo I.

Atualmente o enquadramento sindical, que antes era obrigatório, realizado com base no quadro de profissões (art. 577, da CLT) elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tornou-se espontâneo, **preservando-se, contudo, o direito adquirido e as situações preexistentes.**

A Lei Maior estabeleceu em seu artigo 8º, inciso I e II:

Art. 8º, da CF - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, o assunto enquadramento sindical vem causando muitas dúvidas na relação de trabalho, com grande impacto nos contratos de trabalho.

A dúvida surge pela falta de parâmetros legais para que se faça o devido enquadramento sindical, que obrigatoriamente deve respeitar atualmente os princípios constitucionais da Liberdade e da Unicidade Sindical (artigo 8º incisos I e II, da CF/88).

O princípio da Unicidade Sindical determina que apenas um sindicato possa representar determinada categoria profissional ou econômica, em uma determinada base territorial; já o princípio da Liberdade Sindical prevê a não intervenção do Estado nas questões sindicais, tirando assim do poder estatal a responsabilidade de fazer, ou até mesmo ditar as regras no que se refere à identificação do sindicato que deverá representar determinada categoria.

Deixando o Estado de ditar as regras para que se faça o enquadramento sindical, tanto os trabalhadores quanto as empresas sofrem com a problemática de saberem qual é o sindicato que tem a legitimidade para representá-los, já que, conforme verificamos, o princípio da Unicidade Sindical deve ser respeitado.

O problema do enquadramento sindical vem, por muito tempo trazendo prejuízos, tanto aos trabalhadores como para as empresas. Os trabalhadores em muitos casos, devido à ignorância e falta de interesse nas questões que tratam da coletividade, não sabem e não se preocupam em saber quem são os seus reais representantes, razão pela qual os trabalhadores em muitos casos, desconhecem as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho que devem fazer valer.

Já a empresa, em certas situações por não saber qual entidade sindical lhe representa ou mesmo o sindicato que representa os seus trabalhadores, não sabe identificar qual Convenção Coletiva de Trabalho deve respeitar e aplicar em suas relações trabalhistas.

As empresas, fazendo um enquadramento sindical equivocado, o que não raramente acontece, diante do grande número de sindicatos existente no Brasil, podem vir a cumprir Convenções Coletivas de Trabalho que não abrigam juridicamente seus trabalhadores.

Assim o enquadramento constitui como procedimento essencial no desenvolvimento das relações de trabalho, visto que, por meio dele, trabalhadores e empregadores identificam as entidades sindicais que os representam e as normas coletivas a que estão sujeitos.

O enquadramento por atividade tem como base a idéia do trabalho em comum em uma determinada empresa, embora em diferentes profissões, caracterizando assim um enquadramento na horizontal, diferentemente do enquadramento por profissões isoladas, que caracterizam uma posição mais vertical.

Vem à jurisprudência de forma insistente afirmando que a ATIVIDADE PREPONDERANTE/FIM é a que deve assegurar o correto enquadramento sindical, como assim julga o TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

JURISPRUDÊNCIA – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO RO-DC
256.075/96.8 – Ac. SDC 202/97, 3.3.97 – Rel. Min. Antônio Fábio Ribeiro – LTr
62.06/829

A atividade preponderante da empresa é que deve assegurar o correto enquadramento sindical, caso contrário criar-se-ia representações de tantas quantas forem às atividades necessárias ao funcionamento da empresa, que teria de enfrentar o cumprimento de diversos instrumentos coletivos simultaneamente.

A exceção à regra do enquadramento pela atividade-fim do empregado, aqui exposta, são as chamadas **categorias diferenciadas**. Mesmo com a regra do enquadramento por atividade preponderante do empregador, a própria CLT prevê a existência das categorias diferenciadas, que não trazem ligação direta com a atividade do empregador.

O parágrafo 3º, do artigo 511 da CLT, define categoria profissional diferenciada como sendo:

Art. 511 - § 3º - Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Assim nos ensina Valentin Carrion (4):

"Categoria profissional diferenciada é a que tem regulamentação específica do trabalho diferente da dos demais empregados da mesma empresa, o que lhes faculta convenções ou acordos coletivos próprios, diferentes dos que possam corresponder à atividade preponderante do empregador, que é a regra geral."

Conforme já exposto, as categorias diferenciadas não seguem o enquadramento pela atividade preponderante, posto que, estas têm as peculiaridades inerentes à própria profissão, sendo assim regulamentadas por lei, por meio de estatutos profissionais, ou ainda face a consequência de condições de vidas singulares, não tendo uma identidade com os demais trabalhadores da empresa.

Enquanto a maioria dos trabalhadores pertence a uma categoria identificada pela atividade do empregador, a categoria diferenciada não tem qualquer ligação com a atividade, mas tão somente à profissão em si.

Contudo, deve-se verificar que o aludido enquadramento devesse ao efetivo exercício da profissão e não simplesmente a condição do trabalhador, assim sendo, o advogado que exerce função de caixa em um estabelecimento comercial deve ter seu contrato de trabalho regido pelas normas dos comerciários, sendo esta a atividade do empregador, bem como a sua atividade no dia-a-dia.

Entretanto, o mesmo não se verifica quando do efetivo exercício de atividade regulamentada, quando então um advogado empregado de estabelecimento comercial deverá ter seu contrato de trabalho regido pelas normas de sua profissão, diferentemente dos demais empregados do aludido estabelecimento, que pertencem à categoria dos comerciários face à atividade do empregador.

Diante de tudo aqui exposto podemos concluir que:

a) Não há enquadramento sindical espontâneo de trabalhadores em entidades sindicais de primeiro grau à sua escolha. O nosso sistema é o do enquadramento automático, dependente unicamente da atividade econômica principal da empresa e não pelos atos praticados por estas em suas atividades diárias.

b) A responsabilidade do enquadramento sindical junto ao Sindicato Profissional é exclusiva da empresa, que devem observar estas regras e as cláusulas da convenção coletiva de trabalho que juridicamente aplicam a seus empregados.

É necessário consignar que o enquadramento sindical, quando realizado espontaneamente, não será cobrado contribuição, comprovadamente, recolhidas a outras entidades sindicais, por desconhecimento da representatividade sindical do **SINDEAP/RJ** por parte da Empresa.

Eduardo Barcelos dos Santos

Diretor Presidente do SINDEAP/RJ

(*) A Representação dos empregados em empresas de serviços contábeis, passou a ser exclusiva em todo o estado do Rio de Janeiro do SEESCERJ – Sindicato dos Empregados em Empresas de Serviços Contábeis do Estado do Rio de Janeiro.