

[Winnie M. Simões Martins](#) **A adoção do regime de teletrabalho está cada vez mais em evidência, e as empresas devem ter atenção ao enquadramento sindical e qual instrumento coletivo a ser aplicado.**

O teletrabalho, modalidade que foi melhor sistematizada com a Reforma Trabalhista promovida em 2017, e mais amplamente utilizada a partir de 2020, com o advento da pandemia do covid-19, deixa dúvidas para diversas questões não abarcadas pela [Consolidação das Leis do Trabalho](#) (CLT) ou por qualquer outra norma. Dentre essas incertezas se encontra o enquadramento sindical.

O regime do teletrabalho, sistematizado pela [lei 13.467/17](#) nos artigos 75-A a 75-E da CLT, se caracteriza pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, e é regulado, em regra, por todas as normas atinentes ao contrato de trabalho. As exceções previstas em lei são a necessidade de que se conste tal modalidade no contrato de forma escrita e a ausência de controle de jornada, conforme se extrai da inteligência do artigo 62, III, da CLT.

Não obstante, há um tema não expresso na legislação e que gera um debate de extrema relevância: o enquadramento sindical e a consequente aplicação dos instrumentos coletivos adequados ao contrato em regime de teletrabalho.

Isso porque o enquadramento sindical é feito com base em dois fatores: atividade econômica preponderante da empresa (exceto quando se trata de categoria diferenciada), e princípio da territorialidade, isto é, o local da prestação de serviços. O ponto de discussão para, então, sobre quais normas coletivas devem ser aplicadas a contratos na modalidade de teletrabalho quando o empregado reside em localidade diferente da empresa, ou seja, quando não há matriz, filial ou estabelecimento empresarial na mesma localidade da residência do empregado contratado.

O teletrabalho e o enquadramento sindical pelo princípio da territorialidade

Escrito por Migalhas

Sex, 28 de Maio de 2021 00:00

A legislação é omissa e não são encontradas, ainda, jurisprudências específicas sobre o assunto, tendo em vista a relativa novidade do tema no Brasil. Com efeito, embora já houvesse previsão de trabalho "executado no domicílio do empregado" ou "realizado a distância" no artigo 6º da CLT muitos anos antes da Reforma Trabalhista, a prática vem sendo mais comumente adotada com os avanços tecnológicos recentes, e, mais ainda com a necessidade de distanciamento social provocada pela pandemia do covid-19.

Em geral, quando se trata de empresas com empregados que prestam serviços presencialmente em diversas localidades, a maior parte da jurisprudência é no sentido de se respeitar estritamente o princípio da territorialidade e, conseqüentemente, aplicar as normas coletivas do local da prestação de serviços.

No entanto, vale fazer uma reflexão mais ampla sobre o assunto. É certo que o requisito da territorialidade foi estipulado com o objetivo de adequação da realidade do trabalhador à do local em que vive e trabalha, partindo da premissa da prestação de serviços presencial, em estabelecimentos da empresa ou nas redondezas onde se situam, respeitando-se, não somente o custo de vida da região, mas também os valores e costumes locais.

Diante desse cenário, e observando as mudanças consideráveis pelas quais as relações de trabalho vêm passando com o aumento exponencial do uso da tecnologia e, sobretudo no último ano, com a necessidade de isolamento social, há que se considerar a mitigação do princípio da territorialidade.

Vale dizer que alguns doutrinadores já tratam do "fenômeno da desterritorialização" e outros da existência do "ciberespaço", considerando um ambiente informal, com conexão virtual e ausência de espaço físico pré-determinado de trabalho, já que o empregado em regime de teletrabalho pode prestar serviços para a empresa não somente da residência dele, mas também de uma cafeteria, da casa de outra pessoa, de um espaço "coworking", de um sítio, de um parque ou até de uma praia, por exemplo, fazendo uso de meios telemáticos. Assim, não haveria que se falar em aplicação de um Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho específico baseando-se somente no endereço de residência do empregado que seja contratado na modalidade em comento.

Com efeito, se uma empresa contratar empregados que residam em cidades diversas por todo o país, exigindo apenas que tenham acesso à internet, por exemplo, de maneira que para a execução das atividades ou para a entrega dos serviços não importe o local em que estejam,

O teletrabalho e o enquadramento sindical pelo princípio da territorialidade

Escrito por Migalhas

Sex, 28 de Maio de 2021 00:00

identificar a norma coletiva aplicável se torna uma missão complexa, especialmente se for exigido que se leve em consideração o endereço de residência de cada um deles.

No aspecto, também é importante destacar que o TST sumulou, no [Enunciado 374](#), o entendimento de que "empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria", rechaçando a aplicação de normas coletivas que tenham sido celebradas sem a atuação de sindicato que representasse a empresa. Nesse ponto, e usando tal súmula de forma analógica, haveria uma dificuldade de identificação do instrumento coletivo aplicável a cada contrato de trabalho, uma vez que a empresa provavelmente não estaria representada por todos os sindicatos de cada localidade de residência de empregados que morassem em locais diversos pelo Brasil.

Desse modo, embora não haja, ainda, legislação expressa ou entendimento sumulado a respeito do tema em discussão, a mitigação do princípio da territorialidade parece, de fato, a solução mais viável. Desse modo, o enquadramento sindical poderia ser padronizado pela localidade da matriz da empresa ou filial pela qual o empregado foi contratado, constituindo, assim, mais uma exceção nas regras que regem o teletrabalho.



Winnie M. Simões Martins

Advogada do escritório Melo Campos Advogados Associados. Graduada pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Pós-graduada em Direito do Trabalho pela PUC-Minas.

O teletrabalho e o enquadramento sindical pelo princípio da territorialidade

Escrito por Migalhas

Sex, 28 de Maio de 2021 00:00

Fonte: MIGALHAS

<https://www.migalhas.com.br/depeso/346248/o-teletrabalho-e-o-enquadramento-sindical>