

## CONSURT Relações do Trabalho

### INFORME ESTRATÉGICO



### **Informe Estratégico – Categoria profissional diferenciada**

Segundo a CLT, a categoria econômica é definida em razão da atividade preponderante da empresa (§ 1º do art. 511 da CLT), e de acordo com o § 2º do art. 581 da CLT, "entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional".

Já a categoria profissional é definida em razão do trabalho do empregado em favor da empresa de determinada categoria econômica (§ 2º do art. 511 da CLT),

Em assim sendo, a regra geral é a do enquadramento sindical dos empregados ao sindicato laboral correspondente à atividade preponderante da empresa.

Porém, há a chamada categoria profissional diferenciada, formada por empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas, por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

A categoria profissional diferenciada é a que possui especificidades próprias, que tem regulamentação específica do trabalho, diferente da dos demais empregados da mesma empresa, ou que exerça funções diferenciadas, o que lhe possibilita convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho próprios.

Como exemplo, pode ser citado um motorista contratado por um banco, onde o sindicato dos bancários representa os trabalhadores da atividade preponderante da empresa, e o sindicato dos motoristas representa os trabalhadores que exercem a profissão de motorista.

Outros exemplos de profissões que fazem parte de categoria profissional diferenciada são: secretária, advogado, aeronauta, aeroviário, telefonistas em geral etc. Todas possuem sindicatos próprios, com normas coletivas específicas previstas em instrumentos coletivos de trabalho.

Segundo a Súmula nº 374 do TST o 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.

Portanto, o empregado integrante de categoria profissional diferenciada somente terá direito às vantagens previstas em norma coletiva de sua categoria se o sindicato patronal, que representa seu empregador, houver participado da negociação coletiva. Outra possibilidade, é a própria empresa empregadora ter ajustado com o sindicato laboral, que representa os empregados da categoria profissional diferenciada, um acordo coletivo específico de trabalho.

No exemplo, o motorista contratado por um banco somente terá direito ao previsto no instrumento coletivo que representa a categoria profissional dos motoristas, se o sindicato patronal, que representa os bancos, houver participado da negociação coletiva, ou se o próprio banco empregador houver ajustado um acordo coletivo específico diretamente com o sindicato laboral.

Em conclusão, a empresa que possui empregados de categorias profissionais diferenciadas deve aplicar as normas coletivas de tais categorias, mas desde que tenha participado das negociações coletivas, por si mesmas, por meio de um acordo coletivo de trabalho, ou por intermédio do sindicato patronal, por meio de uma convenção coletiva de trabalho. Caso contrário, em regra, deverá ser seguida a convenção coletiva do sindicato dos empregados que exercem a atividade preponderante da empresa.

**Marco Antonio Redinz**

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho