



Informe Estratégico – Enquadramento sindical e categoria profissional diferenciada

1 - O enquadramento sindical é de responsabilidade da empresa, devendo ser observada sua **atividade preponderante**, ou seja, a atividade que ocupa o maior número de empregados, o maior faturamento nas diversas fases da fabricação e o produto final.

A atividade ou atividades realizadas pela empresa, que irão definir a atividade preponderante, deverão estar relacionadas em seu **estatuto ou contrato social**, especificamente na parte que trata do **objeto social**.

O entendimento jurisprudencial e doutrinário é de que a atividade preponderante deve ser definida do ponto de vista econômico e objetivo da produção, ou seja, a atividade que necessita do maior número de empregados para sua execução.

Se uma empresa exerce várias atividades econômicas, sem que nenhuma seja preponderante, deverá haver o enquadramento sindical na respectiva categoria econômica de cada atividade.

Da mesma forma, deverá ser a análise das atividades das filiais, uma vez que podem ter atividades preponderantes distintas da matriz.

2 - Existem empresas que possuem em seu quadro funcional trabalhadores que pertencem a categorias profissionais diferenciadas.

Segundo o § 3º do art. 511 da [CLT](#) categoria 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”.

Portanto, categoria profissional diferenciada é a que tem regulamentação específica do trabalho diferente da dos demais empregados da mesma empresa, o que lhe faculta ter convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho próprios, diferentes dos que possam corresponder à atividade preponderante do empregador, que constitui a regra geral.

Assim, o empregado pertencente à categoria diferenciada é regido por legislação especial, e seu enquadramento sindical não se dá pela atividade preponderante da empresa, mas conforme as condições profissionais de trabalho dos empregados que indicam a categoria a que pertencem.

Como **exemplos de categoria profissional diferenciada** podem ser citadas as seguintes: aeroviários; aeronautas; atores teatrais, cenotécnicos e auxiliares de teatro; cabineiros (ascensoristas); classificadores de produtos de origem vegetal; condutores de veículos rodoviários (motoristas); empregados desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos e auxiliares; profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde; prático de farmácia; oficiais gráficos; jornalistas profissionais; manequins e modelos; maquinistas e foguistas de geradores termoelétricos e congêneres, exclusive marítimos; trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral; músicos profissionais; operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral); parteiras; professores; empregados em agências de propaganda; propagandistas de produtos farmacêuticos, propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos; agenciadores de publicidade; publicitários; oficiais de radiocomunicações da marinha mercante; radiotelegrafistas da marinha mercante; profissionais de relações públicas; secretárias; empregados em atividades subaquáticas e afins; tratoristas, excetuados os rurais; vendedores e viajantes do comércio.

E dentre as profissões que possuem **estatuto profissional especial** estão as de administrador, advogado, assistente social, contabilista, economista, enfermeiro, engenheiro de segurança, motorista profissional, químico, técnico de segurança do trabalho etc.

Assim, se o objeto social do estatuto ou contrato social da empresa abranger a fabricação de móveis, por exemplo, e a empresa tiver empregados motoristas profissionais, estes pertencem a categoria profissional diferenciada em relação aos empregados da empresa que prestam a atividade de fabricação de móveis.

3 - Quanto à adequação de tais profissionais às **convenções coletivas de trabalho** de suas respectivas categorias, o Tribunal Superior do Trabalho firmou o entendimento, na [Súmula nº 374](#), de que 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”.

Assim, para que a empresa aplique a convenção coletiva de trabalho da categoria profissional diferenciada, deverá observar se houve negociação coletiva entre o sindicato da categoria diferenciada e o sindicato patronal que representa a empresa, tendo em vista que o empregador somente está obrigado a aplicar a convenção coletiva de trabalho em que seu sindicato patronal tenha participado da negociação coletiva.

Se não, deverá ser aplicada a convenção coletiva de trabalho do enquadramento sindical da empresa, conforme sua atividade preponderante.

4 - Para mais informações acesse outro [informe estratégico](#) que aborda sobre o assunto, e para identificar a base territorial da categoria profissional para fins de aplicação das normas coletivas acesse a 2ª Edição do [Boas Práticas Sindicais](#), nas páginas 17 e 18.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho