



Informe Estratégico - Saiba mais sobre enquadramento sindical e categoria profissional diferenciada

1 - A figura jurídica do **enquadramento sindical** decorre da adoção, pelo ordenamento jurídico brasileiro, da **organização sindical** por **categorias econômicas** e **categorias profissionais**, e do **princípio da unicidade sindical** que impede o estabelecimento de mais de um sindicato para a mesma categoria na mesma base territorial, conforme o inciso II do art. 8º da [Constituição Federal](#) e o art. 570 da [CLT](#).

2 - Via de regra, o **enquadramento sindical da empresa** é verificado segundo sua **atividade econômica preponderante**, entendendo-se como tal 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, nos termos do § 1º do art. 511 e § 2º do art. 581, ambos da [CLT](#), devendo a empresa ser representada pela **entidade sindical patronal** que tiver representatividade no **território** em que estiver situada.

Portanto, em suma, o **enquadramento sindical do empregador** deve observar dois aspectos: a **atividade econômica preponderante** da empresa, e a **localidade** em que são desenvolvidas as atividades pelos empregados (a base territorial do local da prestação de serviços).

O **enquadramento do empregador** nasce com a criação da empresa e a indicação da sua atividade econômica preponderante, expressa através do **Código Nacional da Atividade Econômica** ou [CNAE](#). Como exemplo pode ser citada a indústria de fabricação de vidro com CNAE 2311-7/00, e a indústria de fabricação de produtos derivados do cacau e de chocolates com CNAE 1093-7/01.

Identificado o **correto enquadramento**, cabe à empresa buscar eventuais **convenções coletivas de trabalho** aplicáveis aos contratos de trabalhos de seus empregados, visto que tais instrumentos coletivos contém previsões **de observância obrigatória pelas empresas**, como reajuste salarial, pisos da categoria profissional, benefício alimentação, seguro de vida, plano de saúde e odontológico, dentre outros.

3 - No que tange à **representação sindical dos trabalhadores**, a Constituição

Federal fixa que os sindicatos devem se estruturar por **categoria profissional** (inciso II art. 8º da [CF](#)), sendo que tal questão envolve a **categoria profissional típica** e a **categoria profissional diferenciada**, em conformidade com os §§ 2º e 3º do art. 511 da [CLT](#), respectivamente.

3.1 - A categoria profissional típica constitui a **regra geral** do ordenamento jurídico, identificada pela "similitude [semelhança] de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego **na mesma atividade econômica** ou **em atividades econômicas similares ou conexas**" (§ 2º do art. 511 da [CLT](#)). Portanto, a categoria profissional não se identifica pelo tipo de labor ou atividade que exerce o trabalhador, e nem por sua profissão, mas pela **vinculação a certo tipo de empregador** cuja atividade econômica preponderante é exercida pelos empregados, mediante a identificação do CNAE.

No caso, o enquadramento do empregado será pelo **sindicato profissional** que representa os trabalhadores que atuam na atividade econômica preponderante do empregador, tido como **sindicato vertical**, que constitui a **regra geral de agregação de trabalhadores**. E por simetria, a empresa que está inserida em determinada atividade econômica, seus empregados enquadram-se na categoria profissional respectiva.

Assim, por exemplo, as empresas que estão inseridas na atividade econômica preponderante de fabricação de vidros, com CNAE 2311-7/00, os seus empregados irão se enquadrar no sindicato laboral que representa os trabalhadores das indústrias de fabricação de vidros.

3.2 - Já a categoria profissional diferenciada é constituída pelos empregados que exercem **profissões** ou **funções diferenciadas**, de **modo distinto** dos demais trabalhadores, seja em razão de haver previsão legal acerca da forma de execução da atividade, ou seja porque o exercício dessas funções conduz à existência de condições de vida singulares, isto é, especiais (§ 3º do art. 511 da [CLT](#)).

O presente critério de enquadramento faz com que a **entidade sindical representativa da categoria profissional diferenciada** seja tida como **sindicato horizontal**, por ser uma exceção à regra de que a agregação decorre da atividade do empregador. No caso, **o critério de agregação/união é a profissão ou função diferenciada do trabalhador**, que abrange **empregados exercentes do mesmo ofício** em empresas distintas situadas na base territorial da entidade laboral.

Portanto, em tais casos, o **critério de agregação** não é a semelhança laborativa em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas preponderantes idênticas, similares ou conexas, mas sim **em razão da profissão ou função diferenciada dos trabalhadores**.

No caso, os trabalhadores são agregados pelo tipo de profissão ou função diferenciada, e não em razão da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas preponderantes idênticas, e laboram em diferentes condições e em diferentes ambientes de trabalho. Dessa forma, os seus sindicatos representativos possuem legitimidade para pleitear e negociar coletivamente junto a todos empregadores dos membros da categoria diferenciada.

Assim, se o empregado integrar uma **categoria profissional diferenciada**, sua representação sindical ficará sob a responsabilidade do **sindicato da categoria diferenciada** na base territorial.

Legalmente, **categoria profissional diferenciada**, conforme preceitua o § 3º do art. 511 da [CLT](#), é aquela formada por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas, seja por força de um estatuto profissional, seja pelas condições de vida singulares como, por exemplo, aeronautas, motoristas profissionais, jornalistas, enfermeiros, profissionais de enfermagem, engenheiros de segurança e propagandistas vendedores de produtos farmacêuticos, dentre outros.

Para as funções ou categorias diferenciadas **existe regulamentação e normas específicas**, diferentes das normas que regulamentam a relação jurídica dos demais empregados da mesma empresa.

4 - Na aplicação das previsões contidas em **convenção coletiva de trabalho** deve ser observado o seguinte:

Para os trabalhadores que compõem a **categoria profissional típica**, que constitui a **regra geral**, como o trabalhador está vinculado a certo tipo de empregador que atua em determinada atividade econômica preponderante, numa base territorial, deverá ser aplicada a convenção coletiva de trabalho decorrente da negociação entre o sindicato patronal que representa essas empresas e o sindicato profissional que representa os trabalhadores que atuam na atividade econômica preponderante de tais empregadores daquela base territorial.

Situação diferente dos trabalhadores que compõem a **categoria profissional diferenciada**, que em sendo **exceção** exige-se que na negociação coletiva do sindicato representativo do trabalhador integrante de categoria profissional diferenciada a empresa empregadora, que tem empregados que exercem profissões e funções diferenciadas, tenha sido devidamente representada por seu respectivo sindicato patronal.

Sobre tal questão a Jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na **Súmula 374**, está direcionada nos seguintes termos:

"NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55

da SDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.05. 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.** (ex-OJ nº 55 - Inserida em 25.11.1996)" (Grifou-se)

Com efeito, a circunstância de o empregado ser integrante de uma categoria profissional diferenciada **não é suficiente**, por si só, para criar obrigações à empresa empregadora que não foi representada pelo seu respectivo órgão de classe nas negociações coletivas firmadas com o sindicato representativo dos empregados integrantes de categoria profissional diferenciada.

Assim, por exemplo, os empregados contratados por indústrias de fabricação de vidros do Espírito Santo para exercer a atividade de motorista profissional, somente terão direito ao previsto na convenção coletiva de trabalho dos trabalhadores motoristas profissionais se o sindicato patronal que representa as indústrias de fabricação de vidros no ES houver participado da negociação coletiva com o sindicato laboral representativo dos trabalhadores motoristas profissionais no ES. Em não tendo participado, a empresa deverá aplicar aos seus empregados motoristas as previsões da convenção coletiva de trabalho ajustada para a categoria profissional típica, ou seja, o instrumento coletivo dos trabalhadores que atuam na atividade econômica preponderante de fabricação de vidros no Espírito Santo.

Importante ressaltar, por fim, quanto ao exemplo, que em relação às **empresas de transporte de cargas e passageiros**, o sindicato laboral representa a **categoria profissional típica, e não a diferenciada**, visto que a atividade econômica preponderante de tais empresas é o transporte de cargas e passageiros, ficando a negociação coletiva a cargo do sindicato laboral representativo dos trabalhadores motoristas profissionais no ES e do sindicato patronal representativo das empresas de transporte no ES.

Em assim sendo, em relação às empresas de transporte de cargas e passageiros seus empregados motoristas profissionais exercem **atividade profissional típica** e não **atividade profissional diferenciada**, como ocorre quando o motorista é contratado por indústria de fabricação de vidros.

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 Temático de Relações do Trabalho - CONSURT