

O ENQUADRAMENTO SINDICAL E A CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA

Considerando que o sindicato é o agrupamento estável de membros de uma profissão destinado a assegurar a defesa e representação da respectiva profissão para melhorar as condições de trabalho (categoria profissional) ou de determinados empregadores para defender seus interesses econômicos (categoria econômica), mostra-se de extrema importância as questões ora levantadas.

O tema enquadramento sindical vem causando muita controvérsia no meio jurídico, com grande impacto nos contratos de trabalho. A mola propulsora do aludido problema é a falta de parâmetros legais para que se faça o devido enquadramento sindical, que, sobretudo, deve atualmente respeitar os princípios constitucionais da Liberdade e da Unicidade Sindical, esculpidos nos incisos I e II, do artigo 8º da Constituição Federal.

Constate-se que o princípio da Unicidade Sindical determina que apenas um sindicato poderá representar cada 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 a identificação do sindicato que deverá representar determinada categoria.

Assim sendo, deixando o Estado de ditar as regras para que se faça o enquadramento sindical, tanto os trabalhadores quanto as empresas sofrem no seu cotidiano 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 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, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município"*.

O enquadramento sindical é, em regra, fixado pela atividade preponderante da empregadora, pois é a atividade econômica exercida por este último o supremo delimitador deste tema, conforme se verifica do contido no artigo 511 da CLT.

O enquadramento sindical, segundo o nosso sistema jurídico, é cogente, independente da vontade das partes, ainda que expressa uma tal vontade perante o Parquet Trabalhista. O artigo 8º, constitucional é claríssimo nesse sentido, ao contemplar a unicidade sindical e a estruturação sindical em categorias (inciso II).

Excetua-se a esta regra, contudo, as categorias diferenciadas, sendo, pois, consoante disposto no artigo 511, §3º da CLT, aquela que *"se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares"*.

De acordo com a CLT, uma categoria profissional diferenciada pode existir em duas hipóteses: em razão do estatuto profissional dos trabalhadores, ou da condição de vida singular da categoria profissional, como podemos identificar no quatro de atividades e profissões do art. 577 da CLT, onde cita motoristas, telefonistas, secretárias, professores, dentre outros.

O conceito legal de categoria profissional está previsto no § 2º, do artigo 511 da CLT, vejamos:

"A similitude 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, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional".

Verifica-se que o termo é de difícil definição, contudo, a necessidade de se constatar o exercício do trabalho em uma mesma atividades econômica, ou mesmo similar ou conexas, se faz necessário para a caracterização de uma categoria profissional.

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

Já as chamadas categorias diferenciadas, se caracterizam em sua individualidade por força de estatuto profissional ou em consequência de condições de vida singular, independentemente da atividade econômica em que se exerça o trabalho.

A categoria diferenciada é aquela cujos membros estão submetidos a estatuto profissional próprio ou que realizam um trabalho que os distingue completamente de todos os outros da mesma empresa.

Enquanto a maioria dos trabalhadores pertencem 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.

O contexto jurídico atual, após o advento da Constituição Federal de 1988, instituiu que as instituições sindicais não mais necessitam, para efeitos de representação e enquadramento, adequar-se ao quadro de atividades e profissões a que alude o Art. 577 da CLT, isto em decorrência do disposto no ARTIGO 8º, Inciso I, da Constituição, o qual veda ao Poder Público qualquer interferência ou intervenção na organização sindical.

Neste contexto jurídico-constitucional, a configuração material da hipótese de categoria profissional diferenciada exige tão somente que seus integrantes - os profissionais autônomos e empregados - componham e efetivamente exerçam determinada profissão ou atividade profissional autonomamente ou no âmbito do empregador, nos termos de seu estatuto legal instituidor ou em decorrência de funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em decorrência de situações singularmente estabelecidas (instituição sindical representativa, convenções e/ou sentenças normativas, etc.), e que estejam organizadas sindicalmente.

Conforme a Orientação Jurisprudencial Nº 55, da SDI – I do TST, empregados que são membros de categoria profissional diferenciada, cujos sindicatos obtiveram direitos específicos para os respectivos representados, não podem passar a usufruir de outros direitos que não decorreram da negociação entre estes sindicatos e o respectivo empregador. Verbis:

Orientação Jurisprudencial Nº 55. Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência. 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.

Cite-se ainda os precedentes: ERR 201145/1995, AC. 3627/1997 MIN. LEONALDO SILVA, DJ 12.09.1997, DECISÃO UNÂNIME; ERR 132925/1994, AC. 1472/1997 MIN. RIDER DE BRITO, DJ 09.05.1997, DECISÃO UNÂNIME; ERR 54024/1992, AC. 963/1997 MIN. LEONALDO SILVA, DJ 18.04.1997, DECISÃO UNÂNIME; ERR 65125/1992, AC. 488/1997 MIN. JOSÉ CARLOS PERRET SCHULTE, DJ 21.03.1997, DECISÃO UNÂNIME; ERR 133842/1994, AC. 3841/1996 MIN. VANTUIL ABDALA, DJ 07.03.1997 DECISÃO UNÂNIME; ERR 133939/1994, AC. 3114/1996 MIN. RIDER DE BRITO, DJ 07.02.1997 DECISÃO UNÂNIME.

A linha argumentativa esposada é a adotada pelos Tribunais Laborais pátrios, especialmente pelo Tribunal Superior do Trabalho:

ENQUADRAMENTO SINDICAL COMO BANCÁRIO. PROFISSIONAL DE ENGENHARIA - CATEGORIA DIFERENCIADA. A Revista não se viabiliza, porque não demonstrada a presença de divergência específica e não configurada violação aos artigos 511, § 3º, da CLT, 581 e 577 da CLT. Para que se configure a hipótese de categoria profissional diferenciada, exige-se apenas que os empregados que a componham exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares" (CLT, art. 511, § 3º), pouco importando a sua previsão ou não no quadro mencionado pelo artigo 577 da CLT. Nessa trilha, editou-se o Enunciado nº 117/TST. Óbice dos Enunciados nº 296 e 333 do TST. (...) (TST, RR NÚMERO: 551888 ANO: 1999, DJ - 19/04/2002, J. 03/04/2002 - 5ª Turma, Relator: Juiz Convocado GUEDES DE AMORIM)

ENGENHEIRO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. ATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA. LEI Nº 4.950/66. Para que se tenha por configurada a hipótese de categoria profissional diferenciada, basta que os empregados que a componham exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares" (CLT, art. 511, § 3º), pouco importando a sua previsão ou não no quadro outrora mencionado pelo artigo 577 da CLT. Ora, o Autor, engenheiro, exercia então profissão diferenciada por força de estatuto profissional (Lei nº 4.950/66), em tudo se adequando ao que disposto no artigo 511, § 3º, da CLT. Dessa forma, não se vislumbra como não o enquadrar no conceito de categoria profissional diferenciada, excepcionando-o, assim, da aplicação das normas especiais pertinentes à categoria dos bancários (art. 224 e seguintes da CLT). (TST, RR NÚMERO: 569155 ANO: 1999, DJ - 11/10/2001, J. 12/09/2001, 2ª Turma, Relatora: JUÍZA CONVOCADA AMÉLIA LI CHUM)

O enquadramento sindical deve expressamente ressaltar a representação de categorias diferenciadas face à atribuição às entidades integrantes da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL), de representação destas categorias nas ações individuais e coletivas na justiça do Trabalho nos termos da Lei 7.316/85.

Contudo, mesmo possuindo estatuto e regras exclusivas, é importante destacar que a norma específica somente é aplicável perante as entidades sindicais que a assinam. Nesse sentido, a Súmula nº 374 do Tribunal Superior do Trabalho esclarece:

Súmula nº 374 - TST - Norma Coletiva - Categoria Diferenciada – Abrangência. 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)

Assim, ao fazer o enquadramento sindical dos empregados, o empresário deve, antes de tudo, verificar o correspondente sindicato profissional que atende a atividade preponderante da empresa, verificando a existência de eventual profissional diferenciado em seu quadro funcional. Por conseguinte, caso não existam empregados diferenciados, enquadrará todos em um único sindicato profissional; caso existam trabalhadores diferenciados, verificará a existência de eventual negociação coletiva entre o seu sindicato patronal e o órgão de classe diferenciado, pois, caso exista, deverá observá-lo na relação de emprego.

Dr. Eduardo Bueno