COORDENAÇÃO GERAL

Celso Fernandes Campilongo

Alvaro de Azevedo Gonzaga

André Luiz Freire

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP

TOMO 7

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

COORDENAÇÃO DO TOMO 7

Pedro Paulo Teixeira Manus

Suely Gitelman

Editora PUCSP

São Paulo

2020

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP | ISBN 978-85-60453-35-1

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br>

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

DIRETOR
Pedro Paulo Teixeira Manus
DIRETOR ADJUNTO
Vidal Serrano Nunes Júnior

CONSELHO EDITORIAL

Celso Antônio Bandeira de Mello
Elizabeth Nazar Carrazza
Fábio Ulhoa Coelho
Fernando Menezes de Almeida
Guilherme Nucci
José Manoel de Arruda Alvim
Luiz Alberto David Araújo
Luiz Edson Fachin
Marco Antonio Marques da Silva
Maria Helena Diniz
Nelson Nery Júnior
Oswaldo Duek Marques
Paulo de Barros Carvalho
Raffaele De Giorgi
Ronaldo Porto Macedo Júnior
Roque Antonio Carrazza
Rosa Maria de Andrade Nery
Rui da Cunha Martins
Tercio Sampaio Ferraz Junior
Teresa Celina de Arruda Alvim
Wagner Balera

TOMO DE DIREITO DO TRABALHO| ISBN 978-65-990464-2-1

A Enciclopédia Jurídica é editada pela PUCSP

Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo VII (recurso eletrônico)
: direito do trabalho e processo do trabalho/ coords. Pedro Paulo Teixeira Manus, Suely Gitelman–São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2019
Recurso eletrônico World Wide Web
Bibliografia.
O Projeto Enciclopédia Jurídica da PUCSP propõe a elaboração de dez tomos.

1.Direito–Enciclopédia. I. Campilongo, Celso Fernandes. II. Gonzaga, Alvaro. III. Freire, André Luiz. IV. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

ALTOS EXECUTIVOS

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho

INTRODUÇÃO

Um executivo é o indivíduo que ocupa cargo de direção ou de alta responsabilidade em organização comercial ou financeira, sendo comumente denominado como diretor de empresa pela legislação trabalhista brasileira. Este verbete trata desta figura, desde seu conceito ao tratamento na Reforma Trabalhista de 2017.

SUMÁRIO

Introdução 2

1. Conceito de alto executivo 2

2. Reforma Trabalhista de 2017 6

3. Conclusão 6

Referências 7

1. CONCEITO DE ALTO EXECUTIVO

Etimologicamente executivo "é o indivíduo que ocupa cargo de direção ou de alta responsabilidade em organização comercial ou financeira".[1] O termo executivo não está previsto expressamente na legislação brasileira, que, contudo, utiliza, com o mesmo sentido, a expressão diretor de empresa em diversos preceitos.

O art. 16 da Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço considera diretor aquele que exerce cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social,

[1] HOUAISS, Antonio. *Dicionário de língua portuguesa*, p. 855.

independente da denominação do cargo. O mesmo preceito evidencia a possibilidade de o diretor não ser empregado, pois refere-se à possibilidade de o diretor "não-empregado" também contribuir para o FGTS.

O Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto 3.048/1999, ressalta a possibilidade de contratação de diretor tanto como empregado quanto não empregado. O § 2º do art. 9º considera diretor empregado quem "participando ou não do risco econômico do empreendimento, seja contratado ou promovido para cargo de direção das sociedades anônimas, mantendo as características inerentes à relação de emprego". O § 3º do mesmo artigo define diretor não empregado como o que, participando ou não do risco econômico do empreendimento, seja eleito, por assembleia geral dos acionistas, para cargo de direção das sociedades anônimas, não mantendo as características inerentes à relação de emprego. Percebe-se, a partir das duas normas que a distinção entre diretores empregados e estatutários não diz respeito nem aos poderes que lhe são outorgados, nem tampouco aos riscos assumidos, mas ao fato de terem ou não sido eleitos por assembleia geral de acionistas e manterem ou não características inerentes à relação de emprego, notadamente algum resquício de subordinação.

Quando um empregado de carreira torna-se diretor estatutário o seu contrato de trabalho ficará provisoriamente suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período (inteligência da Súmula 269 do TST).[2] O seu trabalho em prol de empresa deixa de ser contraprestacionado com uma remuneração mensal e passa a ser contraprestacionado com um *pro-labore*, nomenclatura atribuída ao pagamento feito a sócios e dirigentes. Nada impede, contudo, que ele continue a dirigir a empresa na condição de empregado, ostentando também, nessa condição, um cargo executivo.

Algumas terminologias são indistintamente utilizadas tanto para designar estatutários quanto para nominar "celetistas". O diretor executivo, diretor geral, ou, como tem se tornado mais comum no mundo corporativo *Chief Executive Officer (CEO)*, é a pessoa com a mais alta responsabilidade ou autoridade numa organização. Apesar de ser teoricamente possível haver mais de um *CEO* numa empresa, geralmente o posto é

[2] "Súmula 269, TST. DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego."

ocupado por somente um indivíduo, temendo-se que tal compromisso crie conflito dentro da organização sobre quem tem o poder de decisão. Todos os outros executivos prestam contas ao *CEO*.

Logo abaixo do *CEO* há o chamado *C-Level*, porque em inglês as designações começam pela expressão *Chief*, que normalmente responde diretamente a ele. Neste grupo encontram-se os Diretores Jurídicos, Diretores Financeiros, Diretores de Marketing.

Até a Reforma de 2017, poucas eram as situações em que a legislação diferenciava os direitos assegurados a trabalhadores de escalão superior, médio ou inferior das empresas. A mais conhecida delas era, seguramente, a do art. 62, II, da Consolidação da Leis do Trabalho, que exclui da incidência das regras do capítulo sobre jornada de trabalho "os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial".

Também bastante conhecida, embora direcionada para uma única categoria, é a dos "empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal", é a resculpida no art. 224, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo ela os bancários "que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo" não fazem jus à jornada especial de seis horas diárias estabelecida pelo *caput* do mesmo artigo.

Excetuando-se situações pontuais como as narradas anteriormente, a mesma legislação que regia o contrato de trabalho dos operários mais simples, com menor formação acadêmica, e mais mal remunerados, regia também a relação de emprego daqueles mais titulados e com padrão salarial mais elevado.

A questão vinha, há muito, recebendo tratamento distinto em outros países, que asseguram direitos distintos para os que ocupam postos mais elevados na cadeia de comando das empresas.

Na Espanha os executivos, ou melhor os *altos directivos,* ocupam usualmente as funções de Diretor Geral ou Diretor Gerente, embora se diga que a denominação dada ao posto tem importância secundária em contraste com as funções efetivamente

desempenhadas.[3] O art. 1.2 do Decreto de *Alta Dirección* dispõe que: "*[s]e considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad*".[4]

Fala-se também em *directivos ordinarios o técnicos* para designar aqueles que ocupam postos elevados, recebem remuneração expressiva, tem sob seu comando inúmeros empregados e ostentam uma posição empresarial muito qualificada, embora em nível imediatamente inferior ao dos chamados *Altos directivos*[5].

Na Espanha a regulação do chamado contrato de trabalho de *alta dirección*[6] faz referência apenas em pontos muito específicos ao *Estatuto de los Trabajadores*, que é a norma reguladora básica dos contratos de trabalho ordinários e especiais. Diz-se mesmo que o "Estatuto no puede considerarse como norma general supletoria del Decreto de Alta Dirección". [7] Diversa é a situação dos contratos de trabalho dos *directivos ordinarios o técnicos* que se sujeitam a um regime jurídico especial: aqueles são titulares de uma relação laboral ordinária, apesar da importância de suas funções.[8]

Não é tão simples, contudo, distinguir verdadeiros contratos de "altos directivos" e relações de trabalho comum que se pretende disfarçar como de alta administração para fins de redução de direitos, como aviso prévio de apenas 7 dias por ano trabalhado em caso de dispensa sem justa causa em comparação com 33 que receberiam por ser um empregado de escalão inferior.[9]

A solução passa, necessariamente, pelo estudo da jurisprudência trabalhista em muitas ocasiões. O Supremo Tribunal Espanhol indicou que os poderes conferidos, além

[3] MANGLANO, Carlos Molero. *El contrato de alta dirección,* p. 38.
[4] Tradução livre: "Se considera pessoa de alta gestão aqueles trabalhadores que exercitam poderes inerentes à titularidade jurídica da empresa, e os relacionados aos objetivos gerais da empresa, com autonomia e plena responsabilidade apenas limitada pelos critérios e instruções diretas emanadas da pessoa ou órgãos superiores de governo e administração da entidade, que, respectivamente, ocupa esse título."
[5] MANGLANO, Carlos Molero. *Op. cit.*, p. 39.
[6] A regulação é feita pelo *Decreto de alta dirección* de 1.8.1985.
[7] MANGLANO, Carlos Molero. *Op. cit.*, p. 37. Tradução livre: "Estatuto não pode ser considerado como uma regra geral adicional do Decreto de Alta Dirección".
[8] *Idem*, p. 39.
[9] Disponível em: <http://www.arrabeasesores.es/noticias/detalle/contrato-alta-direccion>. Acesso em: 18.10.2017.

de afetar áreas funcionais de importância incontestável para a vida da empresa, deveriam ser normalmente referidos à atividade total dos mesmos ou aos aspectos transcendentais de seus objetivos, com total dimensão territorial, ou se referem a zonas nucleares ou locais de trabalho para sua atividade.[10]

2. REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Reforma trabalhista brasileira de 2017 (Lei Federal 13.467/2017) introduziu um tratamento particular para esta questão. Não criou direitos distintos para os trabalhadores doravante denominados "hipersuficientes", nem os excluiu da proteção trabalhista. Reduziu, contudo, a tutela estatal incidente sobre eles dando-lhes significativa autonomia para negociar determinados direitos e obrigações.

É importante salientar que o gênero "hipersuficientes" não se refere apenas aos executivos, mas a um grupo muito mais numeroso. Com efeito, são "hipersuficientes", nos termos da nova legislação, os trabalhadores que ganharem mais de 2 vezes o valor do teto da Previdência Social e que tenham curso superior (art. 444, parágrafo único da CLT). Ou seja, trabalhadores sem poder de mando e sem subordinados podem, facilmente, se enquadrar nessa definição. Quem, dirigente ou não, se enquadrar nesta categoria poderá, se assim desejar, resolver seus conflitos com o empregador pela arbitragem e negociar livremente cláusulas contratuais enquadradas nas hipóteses previstas no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.[11]

3. CONCLUSÃO

Um executivo é o indivíduo que ocupa cargo de direção ou de alta responsabilidade em organização comercial ou financeira, sendo comumente denominado como diretor de empresa pela legislação trabalhista brasileira.

---

[10] Disponível em: <http://www.arrabeasesores.es/noticias/detalle/contrato-alta-direccion>. Acesso em: 18.10.2017.

[11] "Art. 444. (...)
Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social".

A Lei que trata do FGTS considera diretor aquele que exerce cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo, podendo o mesmo ser empregado ou não-empregado.

Segundo a jurisprudência do TST, quando um empregado de carreira torna-se diretor estatutário, o seu contrato de trabalho fica provisoriamente suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período.

Até a Reforma Trabalhista de 2017, a legislação trabalhista fazia pouca distinção entre empregados com maior poder de mando e gestão, com remuneração expressiva, dos empregados com menos atribuições e salários mais baixos.

Entretanto, a Reforma Trabalhista trouxe a figura do empregado "hipersuficiente" que são os trabalhadores que ganharem mais de 2 vezes o valor do teto da Previdência Social e que tenham curso superior. Estes, querendo, podem resolver seus conflitos com o empregador pela arbitragem e negociar livremente cláusulas contratuais enquadradas nas hipóteses previstas no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

REFERÊNCIAS

HOUAISS, Antonio Carlos. *Dicionário de língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

MANGLANO, Carlos Molero. *El contrato de alta dirección.* 3. ed. Cizur Menor: Thomson Reuters, 2011.