



GRISARD, SABBAG, MORAES & LIMA

a d v o g a d o s a s s o c i a d o s

Existe certa celeuma acerca dos procedimentos para remunerar diretores empregados ou não empregados, o que procuraremos debater nesse estudo.

a) DIRETOR NÃO EMPREGADO - o diretor eleito, estatutário e não empregado tem direito apenas à remuneração fixada nas normas internas da entidade e ao FGTS sobre a retirada mensal (art. 16, Lei 8036/90).

A contratação do diretor deve dar-se em conformidade com o Estatuto da empresa e, se esta for pública, de acordo com os princípios constitucionais da moralidade administrativa, legalidade e publicidade, sendo conveniente a elaboração de documento de nomeação com base na ata de eleição do respectivo diretor com todas as designações do cargo (nome da diretoria, lotação e descrição de atividades) bem como expressa referência ao prazo de duração do mandato, apontado o termo inicial e final.

Entendemos que, apesar da obrigatoriedade de recolhimentos previdenciários como contribuinte individual e de FGTS, no restante, não se rege como um contrato de trabalho típico, mas sim de acordo com as regras de direito administrativo.

Assim, a importância das disposições contidas nos artigos celetários 443, 445 e 451 resta mitigada, mormente considerando que eventual prorrogação jamais tornaria o mandato de cunho administrativo um mandato por prazo indeterminado.

Compete ainda observar todas as normas de tributação sobre os vencimentos ou pró-labore desses diretores.

Sendo o diretor não empregado, exonerável ou demissível AD NUTUM, nenhum direito subsiste ao término do mandato. Não há aviso prévio ou outras verbas rescisórias a indenizar por ocasião do término do prazo.

b) DIRETOR EMPREGADO (ELEITO)



GRISARD, SABBAG, MORAES & LIMA

a d v o g a d o s a s s o c i a d o s

Inobstante possa parecer que este caso teria suas regras ditadas exclusivamente pelas normas celetistas, em verdade a situação em muito se assemelha ao diretor eleito não empregado. Vejamos:

A Súmula 269 do TST estabelece :

"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 deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego"

Destarte, aquele que é alçado ao cargo de diretor terá seu contrato de trabalho suspenso, exceto se continuar com a mesma subordinação jurídica que possuía quando apenas empregado.

Assim, a regra é que ao passar a diretor o empregado automaticamente suspende seu contrato de trabalho, passando a ser tratado, em termos de remuneração, como diretor eleito não empregado.

No caso do diretor empregado, contudo, deve-se apenas atentar para a duração da condição de diretor eleito.

Isto porque, há o risco de incorporação definitiva das vantagens decorrentes do exercício de tal cargo. A matéria é complexa e durante muitos anos houve divergências na interpretação da questão:

Reza o art. 450, da CLT:

Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

Todavia, durante algum tempo predominou o entendimento consubstanciado no Enunciado 209/TST, atualmente cancelado e que dizia:



GRISARD, SABBAG, MORAES & LIMA

a d v o g a d o s a s s o c i a d o s

“A reversão do empregado ao cargo efetivo implica na perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido dez ou mais anos ininterruptos. (Fonte: DJ, de 19.09.85, republicação no DJ, de 07.10.85).”

*ENUNCIADO 209/TST: cancelado pela Resolução n.º 81, de 25.11.85, DJU de 3.12.85 .

(grifamos)

Finalmente, o Tribunal Superior do Trabalho, ajustando tendências que já vinham ocorrendo em diversas decisões, atenuou o princípio em questão, permitindo o corte da gratificação, se houver justo motivo, ainda que tenha recebido por mais de 10 anos. Todavia dispôs que o “plus” decorrente do cargo exercido não poderia ser reduzido enquanto nele permanecer o empregado.

Atualmente, portanto, vige o seguinte Enunciado:

Súmula Nº 372 do TST

Gratificação de função. Supressão ou redução. Limites. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SDI-1) - Res. 129/2005 – DJ - 20.04.05

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 - Inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 - DJ 11.08.2003)

Destarte, podemos concluir que:

- a) o diretor eleito que não mantém vínculo empregatício, tem sua remuneração ditada pelas normas próprias da entidade tomadora dos serviços e por normas de direito administrativo, quando tratar-se de empresa ou órgão da administração pública direta ou indireta;
- b) o empregado eleito para cargo de diretor tem seu contrato de trabalho suspenso em relação às obrigações trabalhistas, exceto no que pertine ao FGTS em face de previsão legal específica;



GRISARD, SABBAG, MORAES & LIMA

a d v o g a d o s a s s o c i a d o s

- c) em continuando a subordinação anteriormente existente, aplicável é a Súmula 269 do Tribunal Superior do Trabalho;
- d) se o empregado permanecer no cargo de diretor por tempo igual ou superior a dez anos, é defensável a incorporação ao salário das gratificações percebidas, analisadas caso a caso.

PAULO HENRIQUE RIBEIRO DE MORAES
GRISARD, SABBAG, MORAES & LIMA ADVOGADOS ASSOCIADOS