

BENÔNİ ROSSI

**REGİME JURÍDICO
DO
DIRETOR**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
SÃO PAULO - 2002**

BENÔNİ ROSSI

**REGİME JURÍDICO
DO
DIRETOR**

Monografia apresentada ao Prof. Dr. Fabio Ulhoa Coelho, titular da cadeira *Sociedades Empresárias* do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

SÃO PAULO - 2002

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	5
2.	DIRETORIA – ÓRGÃO DA S/A – FISCALIZAÇÃO.....	7
3.	ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO.....	12
3.1	IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	12
3.2	ELEMENTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO.....	13
3.2.1	PESSOALIDADE.....	15
3.2.2	NÃO EVENTUALIDADE.....	16
3.2.3	ONEROSIDADE.....	17
3.2.4	SUBORDINAÇÃO.....	17
4.	PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	23
5.	DIRETORES ADICIONISTAS E DIRETORES EX-EMPREGADOS.....	25
6.	REGRA GERAL – RELAÇÃO SOCIETÁRIA.....	28

7.	CASOS DE FRAUDE OU DESVIRTUAMENTO DOS ÓRGÃOS DAS SOCIEDADES ANÔNIMAS.....	38
8.	CONCLUSÃO.....	41
9.	BIBLIOGRAFIA.....	44

1. INTRODUÇÃO

O tema *REGIME JURÍDICO DO DIRETOR*, tratado no presente trabalho, proporciona reflexões sobre a natureza jurídica da relação de prestação de serviços que é mantida entre a diretor eleito para compor a diretoria de uma Sociedade Anônima e a Pessoa Jurídica propriamente dita. É esse profissional um empregado, protegido por todas as normas trabalhistas de nossa legislação, ou um membro de um órgão administrativo da sociedade anônima? À relação jurídica existente entre a pessoa do diretor eleito e a S/A se aplicam as normas do direito do trabalho ou do direito societário? Busca-se abordar juridicamente a questão, com o objetivo de responder as indagações acima, mas sem a pretensão de esgotar o matéria, tamanha sua complexidade.

Cabe destacar que o presente trabalho analisará as relações dos diretores de sociedades anônimas eleitos para o cargo, seja pelo conselho administrativo, seja pela assembléia geral, quando não existente aquele. Importante ressaltar esse ponto, pois às relações de diretores nomeados ao cargo, ou que simplesmente tenham essa denominação, que em tese gera alguma posição de hierarquia na organização administrativa da empresa, não cabe tratamento idêntico aos casos que são objetivo de análise do presente estudo. Também não se estará abordando a relação existente entre as empresas e os denominados “diretores” de sociedades por quota de responsabilidade limitada ou as relações entre estas e os gerentes delegados.

O estudo aqui desenvolvido se limita às relações dos diretores eleitos na forma da Lei nº 6404/76, que dispõe sobre as sociedades por ações.

A análise do tema proposto é complexa e já foi abordada por renomados autores, tanto vinculados ao Direito do Trabalho, como Arnaldo Süssekind¹, Paulo Fernando Toledo² e Octavio Bueno Magano³, como ao Direito Comercial, como Fábio Ulhoa Coelho⁴, entre outros. Poder-se-á observar, contudo, que a matéria é essencialmente trabalhista, pois se trata da imposição ou não de normas e princípios do Direito do Trabalho sobre as relações dos diretores e as sociedades anônimas.

Pretende-se analisar os elementos necessários para a caracterização de uma relação de emprego, em especial o da subordinação, bem como a existência ou não desses elementos na relação do diretor eleito para o compor a diretoria de uma S/A. Serão apresentados os fundamentos que demonstrarão a incompatibilidade dos dois institutos, ideologicamente considerados, o que evidentemente não se aplica àqueles casos em que houver fraude ou desvirtuamento dos órgãos das sociedades anônimas.

¹ Empregado de S.A. eleito diretor, Genesis Revista de Direito do Trabalho, vol. 49, págs. 30-34, de jan/97.

² O Conselho de administração na sociedade anônima, São Paulo: Atlas, 1997, pag. 45.

³ Manual de direito do trabalho, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 1992, pag. 140.

⁴ Curso de Direito Comercial, volume 2, 5ª ed, São Paulo: Saraiva, 2002, p. 239.

2. DIRETORIA – ÓRGÃO DA S/A - FISCALIZAÇÃO

São considerados órgãos de uma sociedade anônima a assembleia geral, o conselho de administração, a diretoria e o conselho fiscal. Além desses órgãos, outros podem ser criados para a administração da empresa, mas para ora tratado somente interessam aqueles já mencionados, que se encontram hierarquicamente acima dos demais em uma estrutura organizacional.

Em relação aos quatro órgão já relacionados, há na lei previsão sobre sua composição, competência, funcionamento e forma de praticar seus atos. Todos os demais órgãos podem ser instituídos e estruturados de acordo com os interesses da companhia.

Conforme os termos do artigo 138 da Lei nº 6404, de 15/12/1976, a administração da companhia compete ao conselho de administração e à diretoria, ou somente à diretoria. O § 1º desse mesmo artigo estabelece, ainda, que a representação da companhia é ato privativo dos diretores. O conselho de administração é obrigatório por lei nas companhias abertas, nas sociedades com capital autorizado e nas de economia mista. Para os demais casos, não há necessidade de instituição desse órgão, dependendo tal fato de previsão estatutária.

Segundo o art. 142 da Lei nº 6.404/76, compete ao conselho de administração: (i) eleger e destituir os diretores da companhia e fixar-lhes as atribuições, observado o que a respeito dispuser o estatuto (inciso II); (ii) fiscalizar a gestão dos diretores (inciso III). O órgão conselho de administração, quando existente, possui o poder de eleger, destituir e fiscalizar os integrantes do órgão diretoria. Mais adiante analisaremos se tal circunstância pode ser considerada como caracterizadora da subordinação típica da relação de emprego.

O art. 122 da Lei das S/A estabelece, em seu inciso II, que compete privativamente à assembléia geral eleger ou destituir os administradores e fiscais da companhia, ressalvado o disposto no inciso II do art. 142, acima citado. O inciso III desse mesmo artigo prevê que compete ao órgão primeiro da companhia a análise anual das contas dos administradores e do conselho fiscal, com as necessárias deliberações sobre as demonstrações financeiras. O art. 132 ratifica essa competência, estabelecendo a necessidade de haver anualmente a assembléia geral ordinária.

Quando há referência, no presente trabalho, aos administradores da companhia, está-se referindo ao conselho de administração e à diretoria, nos termos do art. 138 da Lei das S/A.

Também tem o conselho fiscal, conforme dispõe o inciso I do art. 163 da Lei das S/A, competência para fiscalizar os atos dos administradores. Segundo o Prof. Fábio Ulhoa Coelho⁵, na obra Curso de Direito Comercial: *“...cabe distinguir as competências fiscalizatórias atribuídas pela lei ao conselho de administração (LSA, art. 142, III) e ao conselho fiscal (163, I), destacando maior amplitude da primeira relativamente à segunda. Em outros termos, o conselho de administração, ao fiscalizar os diretores, exerce competência não limitada à legalidade ou adequabilidade contábil dos atos praticados, mas também abrangente à sua economicidade, conveniência, oportunidade e quaisquer outros aspectos que tomar por relevantes. Ao conselho fiscal não cabe entrar no mérito da decisão adotada pelos diretores na condução dos negócios sociais, porque ele não os pode substituir na administração da empresa. Já o conselho de administração, ao fiscalizar a diretoria, tem poderes para questionar qualquer ato praticado, na forma ou no conteúdo, bem como determinar as correções possíveis, se entender pertinente, ou sustar providências em andamento”*.

Segundo o autor já citado existem dois sistemas na estrutura da administração das sociedades anônimas: (i) o monista, que prevê órgão único de supervisão e controle dos atos de gestão da empresa (assembleia geral dos acionistas); e o (ii) dualista, que reparte essa atribuição em dois órgãos (assembleia geral e conselho de administração). No Brasil, atualmente, são admitidas empresas com os dois sistemas, dependendo a

⁵ Ibid., p. 234.

constituição da estrutura administrativa da empresa de previsões legais e, por vezes, do estatuto da companhia, como já se viu anteriormente.

Pode-se observar, assim, que a fiscalização entre os órgãos decorre de norma legal. Nessas relações, os direitos e obrigações de cada órgão decorrem da imposição da legislação do direito comercial, sendo manifestamente meios de controle de uma sociedade comercial.

A diretoria, prevista no art. 143 da Lei nº 6.404/76, é o órgão executivo da sociedade anônima, tendo a seu cargo a gestão dos negócios e do patrimônio social, em nível interno, bem como a representação da sociedade em juízo ou fora dele, em nível externo. Segundo o inciso IV do artigo antes mencionado, as atribuições e poderes de cada diretor devem ser estabelecidos no estatuto da companhia. Pode o estatuto, também, estabelecer que determinadas decisões, de competência dos diretores, sejam tomadas em reuniões da diretoria.

A distribuição do trabalho ou discriminação das competências entre os administradores deve estar prevista nos estatutos, sem prejuízo das previsões legais. Os deveres podem ser discriminados, atribuindo-se maior soma deles a um ou a mais diretores. Os poderes propriamente ditos também devem estar definidos no estatuto, lembrando se tratar de tarefa delicada, pois sempre deverão os encargos estarem subordinados ao objeto ou fim da sociedade.

Cada um dos diretores, integrantes do órgão da diretoria, terá seus deveres e poderes estabelecidos na lei e no estatuto. Evidentemente alguns diretores poderão ter maiores ou menores atribuições. O importante é que o exercício das atividades decorrem do estatuto, podendo ser esse exercício fiscalizado por outro órgão, como já foi analisado anteriormente.

3. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO

3.1 IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS

A natureza jurídica da relação mantida entre uma sociedade anônima e seus diretores decorre de como é mantida essa relação, ou seja, quais os elementos e características presentes na rotina de trabalho do diretor e, principalmente, de que forma se desenvolve o exercício de suas funções.

Para o Direito do Trabalho, não são válidas contratações ou formalidades praticadas pelas partes quando há na relação de prestação de serviços elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Não possuem as partes, nas relações de emprego, condições amplas de modelar a seu gosto obrigações e direitos. Atualmente, o Estado intervém intensamente em muitas das relações sociais, mas certamente o contrato de trabalho foi o mais atingido por essa política. O poder público e as associações impõem às partes regras das quais elas não têm a faculdade de afastar. A autonomia de vontade é pouco considerada. Seu caráter imperativo é dirigido à proteção do trabalhador, do empregado. Resulta desse postulado a nulidade de todos atos que diminuam ou reduzam as vantagens dos trabalhadores.

Assim, se uma S/A mantém com um dos seus diretores eleitos, seja pela assembléia geral ou pelo conselho administrativo, relação com

características de vínculo empregatício, independentemente dos termos em que esse diretor assumiu seu cargo, esse contrato será abrangido pelas normas do Direito do Trabalho. Mais adiante, quando da análise do princípio da primazia da realidade, essa questão será melhor esclarecida.

Por isso, essencial que se tenha presente e bem definido quais os elementos que caracterizam o vínculo de emprego.

3.2 ELEMENTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO

O estudo da relação de emprego adscrive-se aos pressupostos de sua configuração. No Direito do Trabalho brasileiro, esses pressupostos encontram-se nos artigos 2º e 3º da CLT, a seguir transcritos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 3º - Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A doutrina brasileira não apresenta grandes divergências quanto à matéria, sempre buscando nos artigos acima base de sustentação para a definição da relação de emprego.

Para Délio Maranhão⁶, “contrato de trabalho *stricto sensu* é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma determinada contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinada”.

Orlando Gomes⁷ define como contrato de trabalho “a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador”.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena⁸ ensina que os pressupostos da conceituação de empregado são: (i) prestação pessoal de serviço a outrem; (ii) serviços não eventuais e trabalho amplo; (iii) subordinação e autonomia; (iv) salário. Para esse autor, o conceito de empregado baseia-se em pressupostos que aparecem quando da análise da relação de trabalho.

Pode-se observar que as definições estão concentradas em quatro elementos essenciais para a caracterização da relação de emprego: (i)

⁶ Instituições de direito do trabalho, Volume 1, 17ª Ed., São Paulo: LTr, 1997, p. 243.

⁷ Curso de Direito do Trabalho, Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 118.

⁸ Relação de emprego: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 168.

pessoalidade; (ii) não eventualidade; (iii) subordinação; (iv) onerosidade. Para a configuração da relação de emprego, há necessidade da conjugação de todos esses elementos. Faltando um deles, não há relação de emprego.

3.2.1 PESSOALIDADE

Trata-se de elemento de fácil identificação. O empregado não pode se fazer substituir por outro no cumprimento das suas obrigações decorrentes da relação de emprego. O prestador (empregado) coloca à disposição do credor da obrigação (empregador) sua própria capacidade de trabalhar.

O vínculo consuma-se com o empregado, com cada empregado de per si e direta é a relação com a empresa empregadora. O trabalhador, como portador de peculiar capacidade psicofísica e técnica laborativa, se relaciona com a empresa carregado de uma série de aptidões e deveres jurídicos.

Segundo Vilhena⁹:

“Fala-se em *fidúcia* geral e *fidúcia* especial, que se encontram no contrato de trabalho.

A *pessoalidade* tem exatamente a virtude de fixar os contornos individuais dessa *fidúcia*, que, nas

⁹ Ibid., 173.

relações de emprego como nos negócios jurídicos, sobretudo os de natureza continuativa, supõe *diligência, boa-fé e lealdade*, no comportamento das partes.”

3.2.2 NÃO EVENTUALIDADE

O trabalho prestado na relação de emprego não tem caráter eventual. Por trabalho eventual, conforme a doutrina de Mário de la Cueva¹⁰, tem-se como aquele prestado em caráter transitório, acidental, isto é, não seja necessário como serviço por uma exigência permanente do tomador. Em razão de sua acessoriedade, não ocorre a integração técnica da atividade do trabalhador na atividade da empresa. A prestação é casual, excepcional.

Talvez seja essa definição a mais clara de trabalho eventual, que se aplica na análise da relação de emprego por técnica excludente. Ou seja, o serviço eventual não caracteriza vínculo de emprego.

Como não é esse conceito o foco do presente trabalho, que aliás pouca dificuldade traz a respeito, por serem os serviços dos diretores eleitos das S/A manifestamente não eventuais, deixa-se de abordar a questão com maior profundidade.

3.2.3 ONEROSIDADE

¹⁰ Cf. Moraes Filho, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho, São Paulo: Ed. LTr, 1971, p. 208.

Conforme Mozart Victor Russomano¹¹, o contrato individual de trabalho é eminentemente oneroso. Oneroso tanto para o empregado, porque o obriga a prestar serviços à empresa, como para o empregador, porque está obrigado a pagar salários ao primeiro, nos termos do ajuste celebrado.

Para a caracterização do vínculo de emprego, face a natureza do contrato individual de trabalho, exige a legislação que os serviços prestados pelo trabalhador sejam remunerados pelo empregador. A prestação gratuita de serviços, porque não é onerosa para a empresa, não pode ser considerada como de emprego.

3.2.4 SUBORDINAÇÃO

A subordinação pode ser considerada a mais relevante característica da relação de emprego. Nossa doutrina já analisou o tema por inúmeras vezes, sempre estabelecendo que o ponto nevrálgico da relação de emprego está na dependência do trabalhador em face do empregador.

Interessante é que a subordinação, ou se apresenta escancarada na relação de trabalho, quando jamais é posta em discussão, ou passa a ser um dado de difícil apreensão, fugidio, móvel, muitas vezes encoberto por outros elementos da relação.

¹¹ Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 17ª Ed. – Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1997, p. 22.

Como ensina Mozart Victor Russomano¹², quatro são as principais teorias que se propõem a explicar a subordinação:

- a) **dependências econômica;**
- b) **dependência técnica;**
- c) **dependência pessoal, subordinação jurídica ou dependência hierárquica;**
- d) **dependência social.**

Para os defensores da teoria da **dependência econômica**, o que caracteriza a relação de emprego é o fato de o empregado depender do salário recebido para cobrir suas despesas pessoais e obrigatórias. O empregado estaria subordinado ao empregador porque é inferior e economicamente dependente desse. Essa justificativa, no entanto, deixa muitas lacunas sobre o tema, não sendo suficientemente satisfatória para compreensão da subordinação. Há apenas a identificação de uma dependência econômica, mas tal fato não significa necessariamente que a relação de emprego esteja presente. Pode-se, como no próprio exemplo dos diretores das S/A, ter situação que se trata de empregado de alto escalão que não depende economicamente da empresa, ou mesmo o oposto, ser o diretor presidente eleito prestador de serviços sem vínculo, mas depender economicamente da empresa ou da remuneração que percebe pelo exercício de sua função.

¹² O empregado e o empregador no direito brasileiro, 5ª Ed. – São Paulo: LTr, 1976, p. 92.

Para a teoria da **dependência técnica**, o cerne da questão está no fato do empregado não poder trabalhar de acordo com suas preferências, com suas vontades, mas sim de acordo com as do empregador. Não pode o empregado fazer o que quer, mas o que mandam que faça. Além disso, para o exercício de suas atividades, não poderia o empregado seguir métodos próprios, mas aceitar a orientação técnica do empregador e executar as tarefas de acordo com o que lhe é exigido. Essa teoria confunde, ao tratar das limitações de liberdade do empregado em trabalhar de acordo com suas preferências, dependência técnica com dependência pessoal e hierárquica, como adiante será analisado. Já em relação aos métodos de trabalho, não há sustentabilidade na argumentação, pois existem diversos empregados especialistas, técnicos, que, por essa característica, possuem plena liberdade técnica na prestação dos serviços.

A terceira teoria, **da dependência hierárquica, da dependência pessoal ou da subordinação jurídica**, é a mais aceita na doutrina brasileira. Essa teoria cria para o empregador o direito de dar ordens. O empregador dirige e fiscaliza a prestação de serviços. Ou seja, o empregado é juridicamente subordinado ao empregador, condição que é admitida e reconhecida por nosso sistema legal, na forma dos artigos 2º e 3º da CLT. Fundamenta-se essa teoria na necessidade de existir hierarquia na empresa para sua organização, o que viabiliza o desenvolvimento das atividades. Tem o empregador, sendo o dono do empreendimento e correndo os riscos do negócio, o direito de estabelecer as regras a serem observadas na empresa.

Russomano¹³ entende que se cria “uma escala hierárquica de cargos e de responsabilidades”. Por essa razão, entende que a relação de emprego se caracteriza pela existência de uma dependência hierárquica do empregado em relação ao empregador.

A teoria da **dependência social** é uma síntese dos critérios das teorias de dependência econômica e de dependência hierárquica. Os defensores da existência de uma dependência econômica na relação de emprego buscaram desenvolver essa nova teoria, com o intuito de manter a construção jurídica formulada até então em relação àquele critério. Sua fragilidade está nos mesmos pontos já apontados anteriormente, apesar de se aplicar à maioria das relações de emprego.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena¹⁴ considera ultrapassada essa classificação. Para o autor, o conceito de subordinação, com a evolução do Direito do Trabalho, sofreu alterações e evoluções para não perder o contato com a realidade social que buscam exprimir e equacionar. Entende Vilhena que a construção conceitual de subordinação exige a análise das conseqüências jurídicas e do suporte fático dessa condição, tais como: a) o fato de que o empregador não visa o homem e sim o trabalho. A relação de imediatidade dá-se com o trabalho, apesar desse não se separar da pessoa do trabalhador; b) o poder jurídico do empregador na conduta do empregado explica-se em função direta e exclusiva da manutenção e da adequação da

¹³ Ibid., p. 94.

¹⁴ Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos, 2ª Ed – São Paulo: LTr, 1999, p. 464.

atividade deste em favor da empresa; c) o limite de exercício do poder de direção é a adequação da atividade do prestador à regular atividade da empresa, em sua dinâmica de produção de bens e/ou serviços; d) o trabalhador não perde um mínimo de vontade no desenvolvimento de sua atividade, sendo exercido através de atos autônomos. Esses atos, no entanto, podem ser orientados pelo credor (empresário); e) a integração na empresa do empregado não se dá na pessoa do trabalhador, mas sua atividade acopla-se à atividade do empregador; f) cria-se uma situação de dependência, pois à atividade da empresa é imprescindível a atividade do trabalhador e vice-versa. Há um ajuste, através do qual o prestador esteja sempre à disposição do empregador e cumpra prestações inerentes à função objeto do pacto ou as que lhe forem determinadas;

Veja-se, no entanto, que no contrato de trabalho essas prestações **não** são previamente determinadas no tempo. A determinabilidade que se dá no quê, no como, no quando e no quanto prestar é que leva uma das partes, o credor de trabalho, a constantemente intervir na atividade do prestador. Este seria o ponto central do elemento subordinação e que abrange casos não alcançados pelo critério tradicional, denominado de personalista.

Tem-se, portanto, para essa nova corrente, que a intervenção patronal se verifica sobre a atividade do trabalhador e não sobre sua pessoa.

Pode-se observar que as correntes doutrinárias não se excluem, se complementam. A mais tradicional é perfeitamente aplicável às relações de trabalho em que o elemento subordinação se demonstra vinculado diretamente à pessoa do prestador dos serviços. A corrente que desvincula o elemento subordinação da pessoa do trabalhador aplica-se melhor às relações empregatícias modernas, como o trabalho a domicílio, o trabalho intelectual ou o trabalho externo, não exercido nas dependências da empresa, como nos casos dos vendedores viajantes.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁵ define subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Pode-se observar que a definição transcrita não vincula o critério subordinação à pessoa do empregado, mas sim sua atividade.

Ver-se-á mais adiante que essa nova visão pode refletir no tema tratado no presente estudo, pois dá maior amplitude ao elemento subordinação e, conseqüentemente, torna mais complexa sua análise aos casos de diretores de sociedades anônimas.

4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

¹⁵ Curso de direito do trabalho. 10ª Ed. – São Paulo: Saraiva, 1992, p. 257.

Existem relações que, apesar de possuírem as características do contrato de emprego, com os elementos já abordados no item anterior, são formalmente mantidas sob aparências de contratos de direito civil ou comercial. Essas situações, em sua maioria, visam simular no plano formal situações para a não aplicação de normas do direito do trabalho. Pode-se citar os contratos de prestação de serviços de pessoas jurídicas formadas por apenas dois sócios, um com 99% das cotas da sociedade, sendo que apenas este presta serviços não eventuais para a empresa tomadora, com subordinação e onerosidade. Outro caso freqüente é a existência de contratos de representação comercial em o representante presta serviços à empresa representada de forma subordinada, como se empregado fosse. Essas situações de simulação não são aceitas pela doutrina e pela jurisprudência, tendo nossa Justiça do Trabalho invariavelmente rechaçado essa prática.

Essa desconsideração de atos formais de natureza não trabalhista às relações mantidas com características do vínculo de emprego decorre da aplicação do *princípio da primazia da realidade*.

Segundo esse princípio, em casos de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos e acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Américo Plá Rodrigues¹⁶, autor uruguaio reconhecido mundialmente, dá a este princípio o significado da primazia dos fatos sobre

¹⁶ Princípios de direito do trabalho; tradução de Wagner D. Giglio – São Paulo: LTr, Ed. Da Universidade de São Paulo, 1978, p. 222.

as formas, as formalidades ou as aparências. Ou seja, em matéria de trabalho, importa o que ocorre na prática mais do que aquilo que foi pactuado de forma solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos ou instrumentos de controle.

Para Plá Rodrigues¹⁷, o desajuste entre os fatos e a forma pode ter diferentes procedências: a) resultar de uma intenção deliberada de fingir ou simular uma situação jurídica distinta da real; b) provir de um erro, que geralmente recai na qualificação do trabalhador; c) derivar de uma falta de atualização de dados, por ser o contrato de trabalho dinâmico, em que constantemente se alteram as condições da prestação dos serviços; d) originar da falta de cumprimento de requisitos formais.

Para o Direito do Trabalho, são absolutamente nulos os atos praticados com o intuito de evitar a aplicação de normas jurídicas de proteção ao trabalho. Sempre que possível, desde que não exista impedimento legal para tanto, a relação de emprego gera direitos e obrigações como se o referido ato não tivesse sido praticado.

5. DIRETORES ACIONISTAS E DIRETORES EX-EMPREGADOS

¹⁷ Ibid., p. 227.

A condição do diretor, quando eleito pela sociedade anônima, é relevante para análise da natureza da relação jurídica que será estabelecida entre sua pessoa física e a pessoa jurídica (empresa).

Primeiramente, deve-se observar se esse diretor possui ou não ações na companhia. Caso seja positiva a resposta, a segunda constatação a ser feita é se esse diretor é considerado um acionista controlador. O art. 116 da Lei das S/A considera acionista controlador: a pessoa, física ou jurídica, ou grupo de pessoas vinculadas por acordo ou voto que disponham de ações que lhe assegurem de modo permanente a maioria dos votos nas assembléias gerais e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia (alínea a); que usa efetivamente seu poder para dirimir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia (alínea b).

A condição de acionista controlador não apresenta compatibilidade, caso esteja exercendo cargo de diretor, com uma relação de natureza trabalhista, pois este é quem manda na companhia e conduz os destinos da empresa, tamanho são seus poderes. Não haveria como falar-se em subordinação, pois ninguém teria condições de dar ordens a um diretor com essas características. Nem mesmo o diretor presidente, se o acionista controlador fosse eleito pela assembléia geral para um cargo hierarquicamente inferior (evidentemente com sua concordância), como por exemplo para a diretoria financeira ou técnica, seria capaz de ter qualquer

ingerência ou influência sobre a rotina das atividades deste a tal ponto de se configurar uma relação de emprego. Pode o acionista controlador votar pela destituição de qualquer diretor e votar por sua própria nomeação para tal posição. Absurdo seria defender posição contrária a essa, pois jamais o acionista controlador estaria subordinado à pessoa jurídica da qual possui o controle.

Já o acionista minoritário não tem tão manifestamente vislumbrado esse impedimento, caso eleito como diretor. A sociedade por ações é uma sociedade de capital. Esta se contrapõe à sociedade de pessoas, onde são importantes os atributos pessoais de cada sócio componente. Nas sociedades de capital tais atributos não são questionados, pois a participação no capital social, em muitos casos, decorre de um investimento efetuado pelo acionista, com o objetivo de obter resultados financeiros. Assim, pode-se observar que a simples propriedade de ações da companhia não exclui a possibilidade de o acionista vir a ser empregado da companhia. Para que isso ocorra deverão estar presentes os elementos caracterizadores do vínculo de emprego já analisados anteriormente, o que ocorrerá somente nas condições que serão examinadas nos próximos itens desse trabalho.

Outro elemento de relevância na condição do diretor para a definição da natureza de sua relação com a empresa, quando eleito, é o fato desse ter ou não ter sido empregado da companhia. A simples vinculação da definição da natureza da relação jurídica de prestação de serviços a esse fato é absolutamente insuficiente. O fato do diretor ter sido empregado da

companhia não impede que suas condições de trabalho se alterem quando da eleição, o que de regra deve ocorrer. Da mesma forma, pode-se constatar casos de diretores que jamais pertenceram ao quadro de empregados da companhia prestando serviços com os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Pode-se constatar que, exceto em relação ao acionista majoritário, as demais condições acima referidas são relevantes para a análise de qual regime jurídico deve regular as relações do diretor, se societário ou trabalhista, mas jamais poderão ser apontadas como o cerne da questão. Somente através da apuração no caso concreto da existência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego é que se poderá definir qual a natureza da relação. Será a relação, se existentes os elementos, de natureza trabalhista; se ausentes, de natureza societária.

6. REGRA GERAL – RELAÇÃO SOCIETÁRIA

São elementos caracterizadores da relação de emprego, como já analisados no presente trabalho: pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; e subordinação.

Os três primeiros estão sempre presentes na relação entre o diretor eleito e a companhia. Todo diretor deve prestar serviços pessoais, assumindo as responsabilidades em relação aos atos praticados, não podendo se fazer substituir por terceiro. Da mesma forma, as atividades dos diretores são permanentes, não eventuais, considerando principalmente suas atribuições e suas responsabilidades, como a representação, entre outras. O trabalho do diretor é remunerado, tendo inclusive disposições expressas na Lei das S/A sobre a definição dos valores dos honorários a serem pagos aos diretores.

O elemento que merece maior atenção é justamente o da subordinação, nos moldes daquela presente na relação de emprego. Existente esse requisito na relação entre o diretor e a companhia, haverá vínculo empregatício. Ocorre, no entanto, que a questão não é tão simples como pode parecer.

O conceito de subordinação, como já mencionado no presente estudo, não é uniforme, nem para a doutrina, nem para a jurisprudência. Entre as definições citadas no item 3.2.4 acima, duas merecem ser

relacionadas com as atividades dos diretores eleitos das S/A: a primeira é aquela tradicionalmente definida como dependência hierárquica ou subordinação jurídica; a segunda é a conceituação de subordinação dita mais moderna, que se baseia na intervenção da empresa sobre as atividades do trabalhador, com poder de determinar os rumos das prestações na qualidade de credor do trabalho.

O órgão diretoria, integrante da administração de uma sociedade anônima, está previsto em lei, como obrigatório, assim como sua composição por pessoas físicas, eleitas por outro órgão: ou a assembléia geral; ou o conselho administrativo. Sua existência decorre de lei, que autoriza, inclusive, a concessão de direitos e benefícios pelo próprio estatuto da companhia. Jamais teve a legislação, ao criar esses cargos de administração, a intenção de que fossem exercidos por empregados celetistas, protegidos pela legislação trabalhista. A Lei das S/A poderia muito bem ter as seguintes disposições: “a assembléia geral elegerá os diretores integrantes do órgão da diretoria, que serão empregados da companhia, gozando de todos os direitos e proteções previstas na CLT” ou “a assembléia geral estabelecerá os salários dos diretores da companhia”.

Mas não é esse o espírito da lei, nem foi essa a intenção do legislador. O diretor eleito exerce seu cargo em regime jurídico próprio, recebendo a remuneração e gozando dos benefícios estabelecidos no estatuto da empresa. Os diretores integram um dos órgãos da administração, muitas vezes único, sendo considerados representantes de maior nível hierárquico

da companhia em seu funcionamento regular e diário. São, portanto, integrantes do corpo da empresa, ou seja, são pessoas naturais que compõem um dos órgãos de existência do empregador. Jamais podem ser considerados empregados, pois não poderiam configurar numa relação como empregado e empregador ao mesmo tempo, ainda que como integrantes de um de seus órgãos.

Os diretores eleitos exercem seus cargos baseados em deveres e poderes estabelecidos na lei e no estatuto. Possuem, portanto, autonomia para o exercício do cargo de administradores, nos limites dos deveres e poderes já pré-estabelecidos.

Não há como se falar em existência de dependência hierárquica ou subordinação jurídica para os casos de diretores eleitos que possuem seus deveres e poderes estabelecidos nos estatutos. Não teria esse diretor que obedecer ordens, pois suas atividades já estariam pré-estabelecidas, tendo total autonomia para o exercício diário do cargo. Nenhuma pessoa natural teria condições de dar ordens aos diretores, o que afasta a presença do elemento subordinação jurídica.

Da mesma forma, não haveria poder de interferência da empresa sobre as atividades do diretor eleito, nos moldes de uma relação de emprego. Justamente porque o diretor, pessoa física, integrante da diretoria, tem seus deveres e poderes já estabelecidos no estatuto da companhia, o que impossibilitaria existir a chamada determinabilidade em relação aos serviços

prestados. Ou seja, não teria o diretor que se sujeitar a interferências na prestação do trabalho, como se empregado fosse. Como já mencionado, no contrato de trabalho, as prestações devidas pelo empregado ao credor dos serviços não são previamente determinadas no tempo, o que já ocorre na relação do diretor da companhia, pelas próprias previsões do estatuto.

Outro ponto a ser analisado é o fato do diretor eleito responder solidariamente por prejuízos causados em virtude do não cumprimento dos deveres impostos por lei para o funcionamento da companhia, ainda que, pelo estatuto, tais deveres não caibam a todos eles, bem como por atos praticados em decorrência de má administração, nos termos do art. 158 da Lei das S/A. Como poderia um diretor que desenvolve suas atividades de forma subordinada ser responsabilizado por deveres de outros diretores? Tal situação é incompatível, inclusive, com as disposições do art. 2º da CLT, para as quais cabe ao empregador os riscos da atividade econômica. A condição de subordinação inibe qualquer ato do empregado que venha ser praticado contra a vontade da pessoa a qual está subordinada, o que não ocorre diferentemente dos casos dos diretores, se considerados empregados.

Muitos autores citam que o fato de o diretor eleito ser fiscalizado pelo conselho administrativo, quando existente, ou pela assembléia, trata-se de elemento caracterizador do vínculo de emprego, principalmente nos casos em que o diretor eleito não se apresenta como acionista controlador.

Nesse sentido é a posição de Octavio Bueno Magano¹⁸, que considera que: "Como homens de trabalho, subordinados ao conselho de administração, que os pode destituir a qualquer tempo, hão de ser necessariamente os diretores classificados como empregados, já que a subordinação é o traço característico do contrato de trabalho". Invoca o art. 157, § 1º, d, da Lei das S.A. e frisa que os diretores são "meros executores das deliberações do conselho de administração"¹⁹.

O entendimento de J. Antero de Carvalho, citado por Magano²⁰, é o de que "só o diretor que se apresenta como dono do negócio ou acionista controlador está excluída a proteção trabalhista".

Maurício Godinho Delgado²¹, também sustenta que "a vertente moderna percebe a especificidade da relação jurídica entre o Diretor contratado e a sociedade, sem deixar de vislumbrar a real ocorrência de contrato de emprego entre o Executivo escolhido (mesmo eleito) para compor a Diretoria de uma sociedade e essa pessoa jurídica".

Com a necessária vênia ao entendimento dos doutrinadores acima citados, essa não parece ser a melhor posição sobre o tema. Não há como se confundir a existência de fiscalização entre os órgãos das sociedades anônimas com a subordinação típica da relação de emprego, acima mencionada, ainda que se admita a utilização de critérios

¹⁸ Manual de direito do trabalho, 3ª ed., São Paulo: LTr, 1992, pág. 140.

¹⁹ Ibid., p. 140/141

²⁰ Ibid., p. 139.

²¹ Curso de direito do trabalho: estudos em memória de CÉLIO GOYATÁ, 2ª ed., São Paulo: LTr, 1994, vol. I, p. 274.

considerados mais modernos para sua definição. Além disso, a relação de fiscalização se dá entre os órgãos, e não entre o diretor e a empresa. Fábio Ulhoa Coelho²² aponta como fator crucial para a determinação do vínculo como estatutário ou trabalhista, a distinção entre duas espécies de subordinação: aquela existente de órgão para órgão (dependência societária) e a pessoal (dependência trabalhista). A dependência societária sempre existirá entre os diretores e o conselho de administração ou assembléia geral. Estas últimas, através de deliberações esporádicas, estabelecem diretrizes gerais e as condições sob as quais serão exercidas as funções do diretor, podendo até mesmo deliberar acerca de sua destituição. Não há controle específico da atividade do diretor por aqueles órgãos. Trata-se de típica subordinação societária, estatutária, entre órgãos da companhia e decorrente de lei.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST – consolidou seu entendimento através do Enunciado nº 269, que possui o seguinte conteúdo:

“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

²² Ibid., 241.

permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.²³”

O contrato de trabalho fica suspenso quando não há obrigatoriedade do empregado em prestar serviços, assim como quando não há obrigatoriedade do empregador em efetuar o pagamento de salários.

A Súmula do Enunciado 269 do TST se apresenta bem clara quanto aos seus termos, quais sejam, o contrato de trabalho do empregado eleito diretor fica suspenso, o que significa que não permanece contando como tempo de serviço e que inexistem as obrigações trabalhistas da empresa e do empregado em relação ao contrato de emprego mantido até então, no que se refere ao período do mandato do diretor eleito.

Ou seja, para o TST, quando o empregado é eleito diretor, ele passa a manter com a empresa outra forma de relação que não a empregatícia. Se há aplicação dessa presunção aos empregados eleitos, também há aplicação aos diretores que jamais pertenceram aos quadros da empresa como empregados.

Também é interessante a segunda parte do enunciado, que admite a suspensão, “*salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego*”. Textualmente está o TST mencionando que não é

²³ Resolução TST nº 2/1988, DJ 01-03-1988.

comum nas relações que envolvem diretores eleitos a existência de subordinação jurídica, ou seja, aquela caracterizadora da relação de emprego. Admite o TST que existe, como regra, outra forma de relação, que não a empregatícia, qual seja, a societária, a estatutária, regida por normas próprias e não pelas normas do Direito do Trabalho.

Nesse mesmo sentido, de que não existe relação de emprego entre o diretor eleito e a sociedade anônima se posicionam os autores Roberto Barreto Prado e Délio Maranhão.

Para Barreto Prado²⁴, o empregado “Exerce a gerência como órgão legal da sociedade, seja por força do contrato social, seja por deliberação da assembleia dos acionistas, nesse caso inexistente a relação de emprego, porque o sócio, ainda que integrado nos objetivos da empresa, presta serviços em nome e como órgão da sociedade, não havendo, em consequência, qualquer vínculo de dependência ou subordinação.”

Segundo Délio Maranhão²⁵ “O Diretor ou Administrador da sociedade anônima, representante legal da pessoa jurídica, não como mandatário (o mandato pressupõe dois sujeitos), mas como uma pessoa física da qual depende o funcionamento da própria pessoa jurídica, não pode ser, conseqüentemente, empregado da sociedade, um de cujos órgãos integra.”

²⁴ Cf. Antônio de Oliveira, Francisco. Comentários aos Enunciados do TST, 3ª Ed. – São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1996, p. 655.

²⁵ Direito do Trabalho, 14ª Ed. – Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1978, p. 58.

Paulo Fernando Salles de Toledo²⁶ não considera de Direito do Trabalho o vínculo entre o Diretor e a sociedade, por faltar a subordinação característica do emprego, ressaltando que o administrador deve agir de acordo com sua própria convicção pessoal acerca do que vem a ser de interesse da sociedade, respondendo pelos atos praticados.

Para Arnaldo Sussekind²⁷, "o bom senso e a lógica jurídica evidenciam que a mesma pessoa física não pode exercer o poder de comando, característico da figura do empregador, e permanecer juridicamente subordinado a esse poder, que se objetiva nos poderes diretivo e disciplinar".

Argumenta Sussekind: "É precisamente o fato de, no plano jurídico, a intensidade da colaboração suplantar a subordinação, quando o empregado é eleito Diretor da sociedade anônima, como consequência jurídica da circunstância de, com isso, assumir, legalmente a posição de empregador, como órgão da própria pessoa jurídica ou seja impossibilita a situação da mesma pessoa ser empregado e empregador."

Refere, também, o autor: "há os que consideram que o preceituado no art. 499 da CLT pode fundamentar a tese da simples interrupção remunerada da prestação de serviços do empregado eleito Diretor da sociedade anônima. O artigo diz respeito a inexistência de

²⁶ Paulo Fernando Salles de Toledo, Direito do Trabalho, São Paulo: Editora Ltr, 1997, p. 59.

²⁷ Arnaldo Sussekind, Direito do Trabalho, p.78.

estabilidade no exercício pelo empregado, como empregado, de certos cargos. Por isso, está no artigo, com todas as letras, que esses cargos devem ser de confiança imediata do empregador. Nada tem que ver com a eleição para a Diretoria de sociedade anônima".

O diretor eleito, que exerce suas atividades de acordo com os poderes e deveres previstos no estatuto da companhia, não desenvolve suas atividades nas condições de empregado, exceto nos casos de fraude ou de desvirtuamento da diretoria – ou parte dela – eleita da S/A, como se passará a analisar no próximo item do trabalho.

7. CASOS DE FRAUDE OU DESVIRTUAMENTO DA DIRETORIA ELEITA DA SOCIEDADE ANÔNIMA

Pelos argumentos já expendidos, pode-se observar que as condições de empregado e de diretor eleito de uma S/A apresentam conflitos, inclusive quanto ao exercício do cargo e seus efeitos jurídicos.

O diretor formalmente eleito, em regra, não é empregado, mas sim integrante de um dos órgãos da administração da companhia, sendo sua relação com a empresa regulada por normas próprias e pelo estatuto, conforme a Lei das S/A. O legislador, ao criar a figura jurídica do diretor, jamais teve a intenção ou vislumbrou que ele fosse ocupado por um empregado, figura considerada hipossuficiente na relação de emprego, que goza das proteções da legislação trabalhista.

Há casos concretos, no entanto, que o exercício das atividades dos diretores eleitos da companhia carregam as características da relação de emprego. Consideram-se assim os casos de fraude às normas trabalhistas ou os casos de desvirtuamento da natureza jurídica do cargo de diretor.

Imagine-se um caso concreto que se apresente com as seguintes características: o estatuto da companhia prevê uma dúzia de cargos para a diretoria, com determinação dos poderes e deveres de cada diretor, assim como com previsão para as deliberações a serem tomadas em conjunto pelo órgão; seis dos diretores jamais exerceram suas atividades observando as deliberações do estatuto, mas sempre se submeteram às determinações do diretor presidente; quando resolveram tomar decisões sem observar tal

procedimento, sofreram advertências por parte do diretor presidente, atos não contestados pelos demais órgãos da companhia.

Não resta dúvida que, nesse caso hipotético, estar-se-ia diante de uma fraude. Os seis diretores citados jamais exerceriam suas atividades com autonomia, mas sim subordinados ao diretor presente. Aplica-se às situações dessa natureza o princípio da primazia da realidade, ou seja, não importaria que os seis diretores tivessem sido eleitos para a diretoria, e tampouco que nos estatutos constasse previsão expressa para seus cargos. O que teria ocorrido, em realidade, seria uma prestação de serviços nos moldes de uma relação de emprego, com os elementos anteriormente já identificados.

Outra hipótese é a previsão no estatuto de seis cargos da diretoria, sendo que dois deles sem previsão de deveres e poderes, mas sim com a expressa previsão de que esses diretores estejam subordinados ao diretor presidente. Tratar-se-ia de uma típica relação de emprego, e não uma relação comum aos demais diretores eleitos.

Pode-se considerar essas hipóteses como um desvirtuamento da condição do diretor eleito pois, como já vimos, o exercício do cargo tem suas prerrogativas e condições próprias, não se compatibilizando com a relação de emprego. A própria lei atribui responsabilidades civis para os diretores, decorrentes do exercício do cargo diretivo, o que não se aplicaria aos casos em que estivesse presente o elemento subordinação.

A parte final do Enunciado 269 do TST, já transcrito, aplica-se aos casos acima citados, assim considerados como exceção, e não como regra geral.

8. CONCLUSÃO

Com a evolução dos contratos de emprego e o surgimento de novas formas de trabalho, há uma tendência natural no sentido de que os conceitos do Direito do Trabalho sofram modificações para que se adaptem a essas novas relações. O concepção doutrinária sobre o elemento subordinação, um dos mais importantes para o direito laboral, vem sofrendo mudanças para acompanhar as novas formas de trabalho que surgem em nossa sociedade. Trata-se da tentativa de dar maior abrangência às normas trabalhistas, que visam proteger o empregado.

Em relação ao serviços prestados por diretores eleitos dos S/A, a evolução do mercado de trabalho também existiu. Veja-se que em um passado recente - na maioria dos casos – eram os próprios acionistas controladores que faziam parte da diretoria, administrando a companhia. Hoje, no entanto, é bem mais comum a contratação de executivos, com conhecimentos técnicos específicos, para o exercício dos cargos de administração. Muitos autores, já nominados no corpo do presente trabalho, entendem que há compatibilidade entre a condição de empregado e a condição de diretor. Pode-se dizer que estamos diante de mais uma tentativa de ampliação do Direito do Trabalho que, no entanto, não deverá ter êxito.

Na relação de prestação de serviços existente entre o diretor eleito e a companhia não está presente um dos quatro elementos necessários à caracterização do vínculo de emprego, qual seja, o elemento subordinação. Os diretores eleitos possuem seus deveres e poderes previstos nos estatutos da companhia. Não teriam esses diretores que obedecer ordens, pois suas

atividades já estariam pré-estabelecidas, tendo total autonomia para o exercício diário do cargo. Nenhuma pessoa natural teria condições de dar ordens aos diretores, o que afasta a presença do elemento subordinação jurídica. Não há, portanto, como se falar em existência de dependência hierárquica ou subordinação jurídica nesse tipo de relação de trabalho. Pode-se concluir, também, como decorrência dessa previsão de poderes e deveres, que não haveria interferência da empresa sobre as atividades do diretor eleito, nos moldes de uma relação de emprego.

O diretor eleito, portanto, exerce seu cargo em regime jurídico próprio, recebendo a remuneração e gozando dos benefícios estabelecidos no estatuto da empresa. Os diretores integram um dos órgãos da administração, muitas vezes único, sendo considerados representantes de maior nível hierárquico da companhia em seu funcionamento regular e diário. São, portanto, integrantes do corpo da empresa, ou seja, são pessoas naturais que compõem um dos órgãos de existência do empregador. Jamais podem ser considerados empregados, pois não poderiam configurar numa relação como empregado e empregador ao mesmo tempo, ainda que como integrantes de um de seus órgãos.

Exceção a essa regra são os casos de fraude ou desvirtuamento dos cargos da diretoria, que acabam sendo caracterizados como relações empregatícias, quase que como uma punição imposta aos que se mal utilizam desse cargo da diretoria.

A posição defendida no presente estudo está de acordo com os termos do Enunciado 269 do TST, que estabelece a suspensão do contrato de trabalho nos casos de eleição de empregado para o cargo de diretor, exceto quando permanecer a subordinação jurídica típica das relações de emprego. Suspensão porque no período de desenvolvimento das atividades do diretor, o vínculo deixa de ser trabalhista e passa a ser estatutário. Essa presunção de que a relação não é trabalhista se aplica tanto aos diretores ex-empregados, como aos sócios minoritários e aos diretores contratados que jamais integraram o quadro de funcionários da companhia.

9. BIBLIOGRAFIA

COELHO, FÁBIO ULHOA. *Curso de Direito Comercial*. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. São Paulo: Editora LTr, 1994.

FIGUEIREDO, ANTÔNIO BORGES DE. *Diretor de sociedade anônima pode ser empregado?* Porto Alegre: Síntese Trabalhista, 1998.

GOMES, ORLANDO. *Condição jurídica do Diretor de S/A*. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, 1987.

GOMES, ORLANDO. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1997.

MAGANO, OTÁVIO BUENO. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1992.

MARANHÃO, DÉLIO. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1978.

MARANHÃO, DÉLIO. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1996.

MORAS FILHO, EVARISTO DE . *Introdução ao Direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1971.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1997.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 1992.

OLIVEIRA, FRANCISCO ANTÔNIO DE. *Comentários aos Enunciados do TST*. São paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1996.

- PLÁ RODRIGUES, AMÉRICO. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1978.
- REQUIÃO, RUBENS. *Manual de Direito Comercial*. São Paulo: Atlas, 1986.
- RUSSOMANO, MOZART. *O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro*. São Paulo: Revista Ltr, 1976.
- SUSSEKIND, ARNALDO E OUTROS. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1997.
- SUSSEKIND, ARNALDO. *Empregado de S.A. eleito Diretor*. São Paulo: Genesis Revista de Direito do trabalho, 1997.
- TOLEDO, PAULO FERNANDO SALLES DE. *O Conselho de Administração na Sociedade Anônima*. São Paulo: Editora Atlas, 1997.
- TOLEDO, PAULO FERNANDO SALLES DE. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Ltr, 1997.
- VILHENA, PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975.
- VILHENA, PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE. *Diretor de S.A. e relação de emprego*. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, 1982.
- VILHENA, PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999.