

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 028

09/04/98



DIRETOR NÃO EMPREGADO GENERALIDADES

CONTRATO

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor de empresa, sem vinculação empregatícia, tem o seu contrato de trabalho suspenso até o término da gestão, não se computando o tempo de serviço deste período.

JURISPRUDÊNCIA:

Súmula nº 269, TST:

“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. Referência: arts. 2º, 3º, 4º e 499 da CLT.”

“Diretor eleito. Inaplicável o art. 499 da CLT, quando o diretor não obstante a eventual designação, nominalmente, para o cargo sempre merecerá o tratamento de simples empregado (TST, RR 4.826/86, Marco Aurélio, 1ª T., DJU 14/06/85, p. 9.641).”

“Não há relação de emprego entre a sociedade e o diretor eleito diretamente para o cargo, sem nunca ter sido empregado anteriormente, não tendo saído o vínculo existente, por suas características, da órbita normal de regência da legislação aplicável às sociedades anônimas (TST, RR 13.993/90.1, Manoel Freitas, Ac. 3ª T. 3.713/91).”

CTPS E REGISTRO DE EMPREGADOS - ANOTAÇÕES

Na página de anotações gerais da CTPS, bem como no registro de empregados, deve-se fazer a seguinte anotação:

“Conforme ... (documento, exemplo: contrato social, estatuto, etc.) ..., datado em ..., o contrato de trabalho ficará suspenso no período de ... a fim de ocupar a diretoria desta empresa.”

13º SALÁRIO

Como do diretor não empregado, não tem direito ao 13º salário, pois não há vinculação empregatícia, paga-se apenas os avos relativos ao período na qualidade de empregado naquele ano.

FÉRIAS

O período aquisitivo de férias fica interrompido durante o tempo de afastamento, restabelecendo a partir do retorno. Por exemplo: Ao assumir a gestão como diretor deixou 8/12 avos. Assim, a partir do retorno, contam-se apenas 4/12 avos para completar o período aquisitivo de férias.

FGTS

O art. 16, da Lei nº 8.036, de 11/05/90, DOU de 14/05/90, deu opção às empresas de efetuar os depósitos do FGTS dos diretores não empregados.

Incide 8% sobre a nova remuneração percebida, salvo se a do cargo efetivo for maior.

No campo 24 (Admissão/Data), da GRE, deverá ser indicado a data de posse e não a data de admissão na qualidade de empregado.

No campo 25 (Admissão/Código), da GRE, informar o código 1, e o vínculo letra “C”.

No campo 20 (Código de Admissão), da GRR, informar o código 1, e o vínculo letra “C”.

Os saques poderão ocorrer conforme a tabela abaixo:

CÓDIGOS	MOTIVO	DOCUMENTOS	VALOR
01	Exoneração do diretor não empregado, sem justa causa, por deliberação do órgão ou da autoridade competente.	Ata da assembléia que deliberou pelo afastamento do diretor ou ato próprio da autoridade competente.	valor da parcela da conta vinculada correspondente ao período trabalhado na empresa.
03	Extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades ou, ainda, falecimento do empregador individual.	Ata de assembléia que deliberou pela extinção da empresa ou, ainda, distrato social.	valor da parcela da conta vinculada, correspondente ao período trabalhado na empresa.
04	Término do mandato do diretor não empregado que não tenha sido reconduzido ao cargo.	Cópia da ata de assembléia que comprova o término do mandato, em se tratando de diretor não empregado.	valor da parcela da conta vinculada correspondente ao período trabalhado na empresa.
05	• aposentadoria, inclusive por invalidez; • rescisão contratual a pedido do trabalhador em razão de novo vínculo empregatício firmado após a aposentadoria.	• apresentação de documento fornecido pela Previdência Social ou órgão equivalente; • além do documento citado na alínea “a”, conforme o caso, deverá ser apresentado o TRCT ou cópia da ata de assembléia que comprove o término do mandato ou o período de exoneração do Diretor não empregado.	total.
23	Falecimento do diretor não empregado.	Apresentação da declaração de dependentes habilitados, com identificação e data de nascimento de cada dependente, fornecida pela Previdência Social.	Valor resultante do rateio, em partes iguais, do total da conta vinculada, entre os dependentes habilitados.

INSS

O art. 12, da Lei nº 8.212, de 24/07/91, caracteriza o diretor não empregado como segurado obrigatório da Previdência Social, na qualidade de Contribuinte Individual, e portanto, sujeito ao recolhimento de 20% sobre o salário-base, que é recolhido através de GRCI.

A contribuição da empresa é de 15% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, inclusive sobre os ganhos habituais sob a forma de utilidades, pelos serviços prestados (Lei Complementar nº 84/96 e Decreto nº 1.826, de 29/02/96).

Incluem-se na remuneração, todas as retribuições ou benefícios em decorrência do exercício do cargo ou função, tais como:

- retirada “pró-labore”;
- gratificação a qualquer título;
- verba de representação;
- comissão e corretagem;
- contraprestação de arrendamento mercantil ou o aluguel ou, quando for o caso, os respectivos encargos de depreciação, atualizados monetariamente até a data do balanço: de veículo utilizado no transporte de administradores, diretores, gerentes e seus assessores, ou de terceiros, em relação à pessoa jurídica; de imóvel cedido para uso de qualquer pessoa dentre as acima referidas;
- despesas com benefícios e vantagens concedidas pela empresa a seus empresários, pagas diretamente ou através de contratação de terceiros, a saber: aquisição de alimentos ou quaisquer outros bens, para utilização do empresário, fora do estabelecimento da empresa; pagamentos relativos a clubes e assemelhados; salário e respectivos encargos sociais de empregados postos a disposição, ou cedidos, pela empresa a seus empresários; conservação, custeio e manutenção dos bens referidos na alínea “e”; adiantamentos, empréstimos ou financiamentos recebidos da empresa e ressarcidos, à mesma, sem a devida atualização monetária, distribuídos aos empresários; outras despesas ou vantagens pessoais.

Fds.: Ordem de Serviço nº 151, de 28/11/96, DOU de 30/12/96.

IRRF

O cálculo, bem como o recolhimento do IRRF, segue-se os mesmos critérios dos assalariados.



PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR

PLR deixou de ser uma desconhecida sigla e já é, para muitos trabalhadores, um benefício a mais que representa, em alguns casos, um ganho salarial extra no fim do mês. Antigo item obrigatório nas pautas de negociação dos sindicatos das categorias profissionais, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados tornou-se uma cláusula incluída quase que automaticamente nos acordos assinados com as empresas de vários setores da economia.

Um dos motivos dessa mudança está na queda da inflação, conquistada no Plano Real, que vem provocando alterações nas relações sindicato-empresa e na própria estrutura do mercado de trabalho nacional. A pauta de reivindicações dos sindicatos passa, nos últimos anos, por grandes transformações, com a reposição salarial deixando de ser o eixo central das negociações e cedendo espaço para questões como produtividade, ganho real, benefícios sociais e até garantia de nível de emprego e a própria PLR.

Regulamentação do Programa Desde a regulamentação do programa, o abono está sendo pago por empresários de vários ramos, localizados nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Paraná, Ceará, Pernambuco, Bahia e Amazonas, e agora começa a beneficiar profissionais que trabalham em empresas capixabas e da região Centro-Oeste.

No Espírito Santo, 12 empresas, entre elas as sete maiores do Estado, como a CST, Chocolates Garoto, Telest, Escelsa, Aracruz, Samarco Mineração e Rede Gazeta de Comunicações, já implantaram a participação nos lucros, beneficiando cerca de 20 mil trabalhadores.

O último levantamento realizado, em 1992, pela Federação das Indústrias do Espírito Santo, através do seu Instituto de Desenvolvimento Industrial, registrava 6.600 empresas, mas esse número poderá chegar, até o fim deste ano, a 8.000, de acordo com dados preliminares de um levantamento que está ainda sendo elaborado por aquela entidade.

Enquanto algumas empresas estatais, privatizadas pelo governo federal, a partir de 1995, se preocuparam em implantar a participação nos lucros junto aos seus funcionários, como é o caso da Espírito Santo Centrais Elétricas – Escelsa, que já pagou aos seus 1.668 funcionários um salário a mais pelo desempenho de produtividade obtida no processo de crescimento da empresa, e da Telecomunicações do Espírito Santo – Telest. A Vale do Rio Doce, que pagava o benefício há anos, e foi privatizada, em 97, acabou com a política desse benefício.

Já a Companhia Siderúrgica de Tubarão – CST, privatizada em 1993, implantou, dois anos depois, a Participação nos Resultados – PAR, programa projetado antes mesmo de entrar em vigor a PLR. No ano passado, a CST dividiu R\$ 9.377.933,00 entre os 3.650 funcionários, de acordo com as metas preestabelecidas, e como participação nos resultados, cada trabalhador recebeu o equivalente a 1,69 salário mais R\$ 510,00 como parcela fixa.

A Chocolates Garoto, maior produtora de chocolates da América Latina, fundada em agosto de 1929, há 35 anos beneficia seus funcionários com uma política salarial que tem como base os resultados da empresa. Este ano, a empresa repassou R\$ 5,1 milhões, o que corresponde a 1,75 salários para cada um dos 3 mil trabalhadores.

O Envolvimento de Todos O crescimento da empresa no período em que a participação tem sido aplicada foi visível. Em 20 anos – 1973 a 1993 – a Garoto saltou de uma produção de 9,97 mil toneladas para 68 mil toneladas/ano. Enquanto isso, no mesmo período, o Produto Interno Bruto – PIB cresceu 4,2% e a taxa de crescimento da empresa atingiu 12,2%.

"A Garoto entende que só consegue a participação e o envolvimento efetivo dos funcionários dividindo com eles os lucros. E a política tem dado certo", disse o diretor de RH, Ricardo Penteado.

A Rede Gazeta de Comunicações, filiada da Rede Globo, foi a primeira empresa de comunicação do país a implantar o sistema de participação nos lucros entre seus funcionários. Com uma política de entendimento entre representantes de cada setor interno, a empresa traça as metas de um ano para outro, beneficiando 900 funcionários.

Novo Parceiro Segundo o diretor de Recursos Humanos e Industrial, José Carlos Correia, a Rede Gazeta transforma o empregado em parceiro para melhorar o desempenho da empresa. "Com isso todos participam mais da vida da empresa, o clima interno melhora, há uma preocupação geral com os gastos e custos do seu setor, trazendo benefícios para todos".

No primeiro ano de aplicação da PL, em 1995, a empresa dividiu R\$ 693.000,00 entre seus funcionários e, em 1996, a produtividade quase dobrou, saltando para R\$ 1.151.000,00. Este ano, um novo desafio foi lançado para os funcionários: além da PL, cada equipe poderá ganhar até um salário a mais se conseguir manter o seu setor dentro dos orçamentos.

A empresa Samarco Mineração, fundada em 1977, com sede em Minas Gerais e filial em Anchieta, litoral Sul do Espírito Santo, vem concedendo, desde 1990, aquele o benefício para os seus 1.585 empregados, sendo que, este ano, distribuiu para cada um 1,5 salário a título de participação nos resultados.

Com 2.200 funcionários, a Aracruz Celulose, maior fábrica de celulose de fibras curtas do país, com uma produção de 3 mil toneladas/dia, implantou, em 1995, a PLR. Fruto de negociação com os sindicatos, o programa é composto por metas, estabelecidas no início de cada exercício, e o acompanhamento dos resultados é feito mensalmente, tendo o lucro da empresa como complemento.

As metas de resultados exigidas aos funcionários pela Aracruz Celulose são: produção de celulose, qualidade do produto, taxa de acidentes de trabalho, taxa de frequência ao trabalho, meio ambiente e custo por tonelada de celulose produzida. O benefício só é pago quando o lucro líquido societário do exercício for 12% superior ao patrimônio líquido do mesmo ano. O limite máximo do pagamento do benefício é fixado em até 1,5 salário-base, distribuídos em parcelas iguais entre os funcionários.

Focos de Resistência Já a Telecomunicações do Espírito Santo – Telest paga, desde 1986, quando ainda era estatal, esse benefício a seus empregados. Privatizada neste ano, a empresa distribuiu R\$ 2.450.000,00 entre seus 1.480 funcionários, relativos ao exercício de 1996, segundo informou o assessor de imprensa, Fernando Zambon.

Apesar de resistências no setor empresarial da região Centro-Oeste em relação ao pagamento do abono, empresas de grande e médio porte de Goiás já começam a adotá-lo. Somente este ano, quatro categorias profissionais foram beneficiadas, entre as quais, os servidores da Telegoiás S.A., empresa estatal que há dois anos apresenta balanço positivo e é considerada a segunda melhor do país em performance operacional do sistema Telebrás.

Além daquela empresa, obtiveram a PLR os servidores da KSR – Indústria de Papel, com acordo firmado por intermédio do Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado de Goiás; os filiados ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Seguros Privados e de Crédito no Estado de Goiás; e da Eterbrás TEC Industrial Ltda., por meio do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Goiânia.

Para os diretores do Sindicato dos Telefônicos de Goiás e do Tocantins – Sintel, a conquista do programa de participação foi simplesmente uma negociação de critérios, pois o benefício já é garantido a todos os servidores de empresas estatais do país, através da Medida Provisória nº 11.539/95.

O diretor jurídico do sindicato, Joaquim Alves de Castro, ressalta que é preciso, primeiro, que a empresa tenha tido lucros. "Depois, é só negociar critérios".

O sindicato negocia, há dois anos, a PLR para os 1.750 servidores da Telegoiás e outros 120 da Embratel, com base na Resolução nº 10 do Comitê de Controle das Estatais – (CCE - órgão ministerial) e prevê que esses lucros podem ser calculados segundo três critérios: dividindo entre servidores 25% dos dividendos da empresa, 10% do lucro da empresa ou uma remuneração igual ao menor salário da empresa.

Segundo Joaquim Alves de Castro, a Telegoiás teve um lucro líquido de R\$ 96 milhões em 1996 e optou por esta última alternativa de distribuir somente uma remuneração, com o valor do menor salário, de forma igualitária para todos.

Mas o sindicato, por meio de negociações, conseguiu fechar o acordo com uma fórmula que inclui um terço do total da remuneração prevista distribuído de forma linear para todos os empregados – resultou em R\$ 260,00 para cada funcionário – e dois terços também distribuídos entre os 1.750 trabalhadores, de forma proporcional ao salário de cada um.

"Isso beneficiou principalmente os que ganham salário mais baixo", garantiu o dirigente. A PLR dos empregados da estatal foi paga no último mês de maio. Para o próximo ano, as negociações devem ser retomadas após o fechamento do balanço da empresa referente ao exercício deste ano. *Fonte: LIDA - Revista do MTb.*

**Para fazer a sua assinatura,
entre no site www.sato.adm.br**

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

