

## Engenheiro em cargo de diretor não é alteração contratual lesiva

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de um engenheiro que alegava ter havido fraude trabalhista por ter assumido o cargo de diretor não empregado — o que ocasionou a suspensão do contrato de trabalho com a TSL — Engenharia, Manutenção e Preservação Ambiental S/A, de São Paulo.



Reprodução Engenheiro em cargo de diretor não configura alteração contratual lesiva

A decisão segue a jurisprudência do TST de que o empregado eleito para cargo de diretor tem o contrato de trabalho suspenso durante o seu exercício.

Na reclamação trabalhista, o engenheiro disse que fora admitido em abril de 2008 como diretor empregado e, em janeiro do ano seguinte, passou à condição de diretor não empregado da área de novos negócios da empresa.

Ele queria que fosse declarada nula a alteração contratual, com a alegação de que seria fraudulenta e teria lhe prejudicado financeiramente, pois deixara de receber diversas parcelas trabalhistas. Ainda na reclamação, ele afirmou ter sido mantido sob subordinação na condição de diretor.

A empresa, em sua defesa, disse que o contrato de trabalho fora devidamente suspenso, para que o engenheiro passasse a exercer as funções de diretor não empregado, e rescindido em outubro de 2010, com o pagamento das verbas rescisórias.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido do engenheiro, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reformou a sentença, por entender que o termo de suspensão do contrato de trabalho e a assinatura do contrato de gestão tiveram o intuito de burlar a legislação trabalhista, "numa tentativa de afastar a repercussão dos salários e dos bônus do engenheiro em outras parcelas", já que não houve aumento salarial comprovado.



Ao declarar nula a suspensão, o TRT chega a reconhecer que o engenheiro havia tomado posse no cargo, com poderes ratificados no contrato social da TSL, devidamente registrado, em que seu nome consta como diretor de novos negócios. Contudo, declarou que o simples consentimento do trabalhador não seria suficiente para tornar lícita a alteração contratual, considerada lesiva.

Ao recorrer ao TST, a TSL argumentou que o engenheiro havia concordado com a designação e dela se beneficiou e que, ao fazê-lo, estava ciente de sua condição. A empresa afirmou, ainda, que o diretor jamais atuara como empregado no período de gestão, faltando, para a configuração da relação empregatícia, os requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

A relatora, ministra Dora Maria da Costa, verificou que, de acordo com a decisão do TRT, o engenheiro anuiu com o contrato de gestão e com o termo de suspensão do contrato de trabalho. Segundo ela, não houve redução salarial nem permaneceu a subordinação jurídica, o que afasta a conclusão de que teria havido alteração contratual lesiva, com a consequente declaração de nulidade da suspensão contratual e da cláusula de remuneração do contrato de gestão.

A ministra lembrou que, de acordo com a Súmula 269 do TST, o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso. A exceção prevista na súmula refere-se apenas à situação em que permanece a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, o que, no caso, não ocorreu, pois os depoimentos confirmaram que o diretor exercia os poderes de gestão. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**RRAg-1003-63.2011.5.01.0062**

**Date Created**

27/05/2021