UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO
Programa de Pós-Graduação

ALTOS EMPREGADOS: IGUAIS AOS DEMAIS?

George Augusto Mendes e Silva

Belo Horizonte
2017

GEORGE AUGUSTO MENDES E SILVA

ALTOS EMPREGADOS: IGUAIS AOS DEMAIS?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, sob a orientação do Professor Doutor Antônio Álvares da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Linha de Pesquisa: 03 - História, Poder e Liberdade

Belo Horizonte
2017

Silva, George Augusto Mendes e
S586a Altos empregados: iguais aos demais? / George Augusto Mendes e Silva – 2017.

Orientador: Antônio Álvares da Silva.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho – Teses 2. Relações trabalhistas – Teses 3. Delegação de autoridade para empregados I.Título

CDU(1976) 331.1

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Junio Martins Lourenço CRB 6/3167

GEORGE AUGUSTO MENDES E SILVA

ALTOS EMPREGADOS: IGUAIS AOS DEMAIS?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da UFMG, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho.

Aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

_____

Prof. Dr. Antônio Álvares da Silva - UFMG

Orientador

_____

Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida - PUC

_____

Prof. Dr. Renato César Cardoso - UFMG

Belo Horizonte, 30 de agosto de 2017.

Dedico este trabalho à minha esposa, Mariana, e aos meus pais, José Alberto e Maria Júlia.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho é produto não somente do estudo e esforço individuais, mas também do apoio incondicional daqueles que listo logo adiante, sem os quais nada disso seria possível.

Desse modo, me aproveito do presente espaço para realizar os seguintes agradecimentos.

À minha querida esposa Mariana, pela paciência, pelos palpites, pela leitura e também, sobretudo, por acreditar em mim.

Aos meus amados pais, José Alberto e Maria Júlia, por me apoiarem nos estudos e contribuírem para o meu crescimento como acadêmico e como pessoa.

Aos meus irmãos, Guilherme e Gustavo, por me alegrarem nos momentos de pressão.

Aos meus familiares, nas pessoas dos meus avós falecidos, que me olham lá de cima, da minha avó Etelvina, dos meus tios, dos meus primos, e também, por extensão, dos pais, padrasto e irmão da minha esposa, Jaquelline, Paulo, Júlio Cesar e Danilo.

Ao Professor Antônio Álvares da Silva, pela orientação, pelos bons conselhos e pela amizade.

Ao amigo e revisor, Leonardo Birchal, e aos meus demais amigos do peito, sempre presentes, Gustavo Fonseca, Henrique Leal, Bruno Nacif, Carlos Henrique, Carlos Eduardo, Humberto Mota, Bruno Anatólio e André Bernardi.

Por fim, a todos os amigos e colegas do Lima Netto, Carvalho, Abreu, Mayrink Sociedade de Advogados, pela excelência e pelas ajudas no cotidiano, e, em especial, ao Luiz Felipe, pela ajuda durante as elaborações do projeto e da dissertação, e ao Rodrigo Abreu, pela compreensão e pela flexibilidade.

“Nas sociedades que existiram historicamente, nunca todos os indivíduos foram livres ou iguais entre si. A sociedade de livres e iguais é um estado hipotético, apenas imaginado. Imaginado como se situando ora no início, ora no fim história, conforme se tenha do curso histórico da humanidade uma visão regressiva ou progressiva.”

Norberto Bobbio

RESUMO

O mundo atual observa o surgimento de grupos e classes, de categorias econômicas e de elites, que exigem normas específicas. O Direito do Trabalho, por mais que se pretenda especial, não foge a esse contexto, cabendo ao jurista mais atento identificar os casos que não se adequam à ordem geral instituída na Consolidação das Leis do Trabalho.

Naturalmente, se tomado o contexto laboral, nenhuma categoria assume posição mais destacada que a dos altos empregados. Eles não possuem espaço próprio – transitam na zona gris entre o patronado e o proletariado – e seus interesses não se confundem com aqueles comuns aos dos demais empregados, não sendo adequada a equiparação de ambos.

Ao revés, o alto empregado constitui verdadeiro *alter ego* do empregador, detentor de expertise e *brain-power* financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área. Por essa razão não se vislumbra, nele, a mesma vulnerabilidade que nos empregados comuns.

Na verdade, os altos empregados vivenciam realidade tão distante da dos demais empregados que alguns os consideram excluídos da classe trabalhadora. Mas, se é assim, surge a pergunta: devem eles se submeter ao mesmo regime aplicável aos empregados comuns (e dele se aproveitar)?

Em reposta a esse questionamento, o presente estudo se organiza em quatro diferentes eixos: (i) o contexto histórico no qual emerge a figura do alto empregado, seu desenvolvimento e suas diferenças sociológicas em relação ao empregado comum; (ii) a evolução do Direito do Trabalho até o surgimento dessa categoria de trabalhadores, além das novas regras e interações dele com outros ramos da Ciência do Direito oriundas dessa evolução; (iii) os desafios e a insuficiência das leis e institutos trabalhistas clássicos para a regulação dessas relações especiais de emprego; por fim, (iv) uma possível resposta por parte do ordenamento jurídico trabalhista à nova realidade dos altos empregados.

Palavras-chave: altos empregados; Princípio da Igualdade Material; diferenças; normas específicas.

ABSTRACT

The world today witnesses the arising of groups and classes, of economic categories and elites, which require specific rules. Labor Law, despite its specialty, does not escape this context and, as a consequence, the most attentive jurist is responsible for identifying the cases which are not suitable to the general rules set forth in the Brazilian Labor Statute.

Naturally, in the labor context, no other category assumes a more prominent position than that of the senior employees. Such employees do not have their own space – they cross the gray zone between the employer and the employees – and their interests are not similar to those of the other employees, which means it is not appropriate to establish a parallel between them.

Quite the opposite, this type of employee is considered a real alter ego of the employer, holder of expertise and financial brain-power, with large monthly gains and vast knowledge in the area. For that reason, they do not share the same vulnerability as other types of employees.

In fact, senior employees experience a reality so distant from that of other employees that some consider them to be excluded from the working class. However, if that is so, the question arises: should they be submitted to the same legal regime applicable to ordinary employees (and take advantage from it)?

In answer to this question, the present study is organized in four different axes: (i) the historic context in which senior employees emerge, their development and the sociological differences between them and ordinary employees; (ii) the evolution of the Labor Law until the emergence of such category of employees, in addition to the new rules and interactions with other branches of Law arising from this evolution; (iii) the challenges and the deficiency of the traditional labor laws and institutes to govern these special labor relationships and, finally; (iv) a possible response by the labor legal system to the new reality of senior employees.

Key-words: senior employees; Principle of Material Equality; differences; specific rules.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13

2 DO CAPATAZ AO NOVO EXECUTIVO 16

2.1 O Contexto Fabril ao Tempo da Revolução Industrial e a Figura do Capataz 16

2.2 As Mudanças na Composição do Patronato e do Proletariado Trazidas pelo Surgimento das Sociedades de Capitais e da Figura do Administrador Profissional: a Conversão da Luta de Classes em Luta de Categorias 18

2.3 As Diferenças entre a Classe-que-Vive-do-Trabalho e os Altos Empregados: a Atuação do Alto Empregado no Processo de Valorização e Reprodução do Capital . 22

3 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL ATÉ O SURGIMENTO DA FIGURA DOS ALTOS EMPREGADOS 26

3.1 As Origens Civis do Direito do Trabalho: o Contrato de Prestação de Serviços ... 26

3.2 A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e o Seu Papel no Desenvolvimento da Concepção do Direito do Trabalho como Ramo Jurídico Autônomo no Brasil 30

3.3 As Inovações e Alterações Trazidas com a Constituição da República de 1988 .. 33

3.4 A Tendência à Ampliação Crescente do Direito do Trabalho e o Alargamento da Competência Trabalhista Trazido pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004 35

3.5 As Novas Interações do Direito do Trabalho com Diferentes Ramos do Direito Introduzidas pelas Relações Especiais de Emprego dos Altos Executivos 38

4 OS DESAFIOS ATUAIS E A INSUFICIÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO PARA REGULAÇÃO DESSAS RELAÇÕES ESPECIAIS DE EMPREGO 41

4.1 O Surgimento de Microssistemas como Meio de Tutela Adequado para Situações Jurídicas Específicas 42

4.2 O Princípio da Igualdade Material e a Proposição dos Altos Empregados Como Capítulo Estanque da Consolidação das Leis do Trabalho 46

4.3 Os Institutos Típicos das Relações de Emprego dos Altos Empregados e a Demanda desses Empregados Por um Novo Direito do Trabalho 50

4.4 A Diferenciação dos Altos Empregados como Mecanismo de Resgate da Essência Dogmática do Direito do Trabalho e de Diminuição de Expedientes Fraudulentos 52

5 UMA POSSÍVEL RESPOSTA POR PARTE DO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA À NOVA REALIDADE DOS ALTOS EMPREGADOS 56

5.1 A Subordinação Jurídica Clássica e a Revisão Conceitual da Relação de Emprego à Luz das Relações dos Altos Empregados 56

5.2 A Construção de um Critério de Discriminação Adequado para o Alto Empregado: em Busca de um Conceito para essa Categoria de Trabalhadores 60

5.3 A Sugestão Acerca de Regras Próprias para Disciplinar essa Relação Especial de Emprego 64
5.3.1 Prevalência da Vontade das Partes e Aplicação de Institutos típicos dos Direitos Civil e Comercial 65
5.3.2 Duração do Trabalho 71
5.3.3 Contrato por Prazo Determinado 73
5.3.4 Arbitragem como Meio de Solução dos Conflitos Individuais 74
5.3.5 Representação Sindical 79
5.3.6 Cogestão 84
5.4 De Volta à Contratualidade: Uma Derradeira Reflexão Acerca do Lugar dos Altos Empregados no Moderno Direito do Trabalho 88
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 92
REFERÊNCIAS 95

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho está em constante mutação. Ele se move juntamente com a expansão do capital, verdadeiro motor de transformação da humanidade, tanto para o bem quanto para o mal.

No correr dos anos, o crescimento e o desenvolvimento da economia desencadearam uma série de mudanças na estrutura organizacional capitalista, fazendo surgir um novo plexo de relações, um emaranhado de poder, que não mais se exaure na antiga luta de classes travada entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores.

As metamorfoses nas sociedades empresárias ocorridas nas últimas décadas implicaram a readequação de sua estrutura de controle, a separação entre a propriedade e a gestão, e a diluição desta última, na atualidade, usualmente realizada por órgãos empresariais e por altos empregados.

Mudanças tão profundas nas bases sob as quais a estrutura protetiva da legislação trabalhista foi elaborada, naturalmente, impõem um novo olhar sobre as situações que escapam àquelas ordinariamente tratadas em seu corpo normativo.

À semelhança de outras leis (*e.g.*, o Código de Defesa do Consumidor, a Lei do Inquilinato e inúmeros artigos da Constituição da República), a Consolidação das Leis do Trabalho visa, em sua essência, à proteção do mais fraco. Não sem motivo, as suas normas são imperativas e incidem mesmo que o contrato celebrado entre as partes preveja de maneira diversa ou nada disponha a respeito.

Ocorre que, se tomado o exemplo dos altos empregados, essa situação de hipossuficiência é mitigada. Ocupantes de cargos de confiança estrita ou excepcional, eles gozam de elevados poderes de gestão e atuam com maior liberdade de decisão, tendo maiores e melhores condições de negociar a sua contratação com seus empregadores.

A subordinação, no caso desses empregados que despontam sobre os demais trabalhadores permanentes que ocupam o núcleo duro da atividade empresarial, perde muito de sua natureza hierárquica e dá lugar a vínculos diferentes, de natureza mais associativa do que subordinativa, sem os quais não há como a empresa executar sua tarefa principal.

Na realidade, quanto maior a ascensão desses trabalhadores na hierarquia empresarial, menor é a sua subordinação. Essa relação, inversamente proporcional, de peso e contrapeso, tende a originar um vínculo menos desequilibrado no caso dos altos empregados, o que descortina algumas deficiências da legislação celetista, hoje unidimensionalmente focada no trabalho subordinado clássico (trabalho prestado por conta, em proveito e sobre as ordens de outrem), e exige uma norma mais consentânea às dissemelhanças daquela categoria.

Como consequência dessa desigualdade, a legislação trabalhista relativiza direitos dos altos empregados quando (i) não tem por irregular o retorno do empregado ao antigo posto ocupado depois de destituído do cargo de confiança (CLT, art. 468, parágrafo único); (ii) excepciona o pagamento de horas extras (CLT, art. 62, inciso II); e (iii) possibilita a transferência para outro local de serviço sem necessidade de anuência (CLT, art. 469, § 1º).

No entanto, chama atenção o fato de que, apesar de não gozarem de tutela legal na mesma extensão conferida aos demais, os altos empregados não estão situados no Título III, “Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho” da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sem uma coisa nem outra, ficam eles sem diferenciação adequada. Em alguns pontos, possuem até tratamento distinto na legislação. Mas, no geral, enquadram-se na mesma categoria do restante dos trabalhadores, com várias das prerrogativas asseguradas a estes últimos, o que contraria a igualdade material e a realidade específica que vivenciam.

Por esse motivo, propõe-se, nesta dissertação, a necessidade de se reconhecer a diversidade típica dos altos empregados e de se atribuir-lhes regime legal específico. Com isso, entende-se atender ao Princípio da Igualdade Material

(CR, art. 5º, *caput*), além de fortalecer os institutos de proteção do empregado comum.

2 DO CAPATAZ AO NOVO EXECUTIVO

Em tempos passados, a aristocracia social distinguia-se não pelo que fazia, mas pelo que não fazia. Quem era da nobreza não devia trabalhar, pois que, para tanto, existiam os servos e empregados. Atualmente, o mundo do trabalho atravessa uma fase de transformação, da atividade física à intelectual, da sociedade do “eu faço” para a sociedade do “eu sei”, um mundo ainda inexplorado, do qual nós conhecemos pouquíssimo.[1]

No entanto, embora compreendamos insuficientemente esse período de transição, esse período de desmaterialização do trabalho, é possível discernir que, no universo laboral, ninguém o personifica melhor do que o alto empregado, assim considerado aquele trabalhador de mais alto nível na hierarquia empresarial, a elite intelectual trabalhadora, à qual o empregador delega poderes de mando e gestão por ele outrora exercidos.

O presente capítulo visa contextualizar historicamente o surgimento da figura híbrida do alto empregado no contexto fabril da Revolução Industrial e reconstruir sua evolução até o surgimento das sociedades empresariais modernas. Nele também serão assinaladas, mais especificamente, as diferenças socioeconômicas entre os altos empregados e os demais trabalhadores.

2.1 O Contexto Fabril ao Tempo da Revolução Industrial e a Figura do Capataz

O conjunto de regras, institutos e princípios característicos do Direito do Trabalho orbita em torno de um núcleo central, de uma relação que constitui o

[1] DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 220.

pressuposto básico para o reconhecimento desse ramo jurídico específico no plano metodológico: a relação de emprego.

Naturalmente, o vínculo empregatício não se confunde com as relações de trabalho escravistas e servis, marcadas pela sujeição pessoal e absoluta ao tomador de serviços. Ao revés, seu elemento central se dá no trabalho subordinado juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios, inaugurado após o rompimento com o sistema produtivo feudal, no desenrolar da Idade Moderna.

No entanto, foi somente ao final do século XVIII e ao longo do século XIX, com o desdobrar da Revolução Industrial, que a relação empregatícia passou a se estruturar como "[...] modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente", quando "[...] se maturaram, na Europa e nos Estados Unidos, todas condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho".[2] Em outras palavras,

> Nas sociedades feudais e antigas, a categoria de trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção –, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.[3]

O alvorecer da sociedade industrial e da relação de emprego como padrão de vinculação do trabalhador livre com o sistema produtivo[4] marcou não

---

[2] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., São Paulo: LTr, 2010. p. 82.
[3] Id. Ibid., p. 83.
[4] Se, no despontar da sociedade industrial contemporânea, a relação de emprego destacava-se como padrão dominante de vinculação do trabalhador com o sistema produtivo, nos dias atuais, ou seja, na era pós-moderna, vemos a escalada de outras formas de integração, que rompem com a tipicidade da relação de trabalho subordinado. São características do nosso tempo a desregulamentação e a flexibilização de todas formas de trabalho, com a opção pelo trabalho informal. Nesse sentido, uma matéria publicada no Jornal Estado de Minas dá conta de que, "[n]os últimos três anos terminados em fevereiro último, a categoria dos trabalhadores por conta própria foi a única que avançou entre os grupos analisados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Mensal do Emprego (PME). [...] Eles representavam, em fevereiro, 19,5% do total de 2,267 milhões da população ocupada na Grande BH, só perdendo para 1,248 milhão de empregados com carteira assinada, que respondiam por 55% do total [...]" (CASTRO, Marinella. **Desemprego empurra 36 mil para o trabalho autônomo**. Publicado em: 28/03/2016. Disponível

somente o surgimento de uma normatização jurídica mais abrangente (o Direito do Trabalho), mas também deu origem a uma série de interrelações gestadas no seio das empresas, em que os trabalhadores se organizavam hierarquicamente, distribuídos em diferentes cargos e funções.

Os empregados viram-se, então, obrigados a adaptar-se à disciplina da fábrica. Começaram a trabalhar em uma hora determinada, para, noutra, começarem novamente, manterem o ritmo dos movimentos da máquina – sempre sob as ordens e a supervisão rigorosa de um capataz. Mas essa figura disciplinadora, simbolizada pelo capataz, não detinha poderes de controle substanciais e a direção da empresa, mas apenas se encarregava da supervisão de um conjunto de trabalhadores responsáveis por trabalhos braçais. O patronado ainda era exercido de maneira pessoal por parte do empregador.

Com o passar dos anos, houve um processo de profissionalização da administração e a delegação de poderes antes originariamente exercidos pelos empresários a diretores profissionais. Em meio a esse universo interno das sociedades empresariais, "[...] de distribuição assimétrica de poderes e prerrogativas, surgem determinadas diferenciações entre empregados, com fulcro na concentração em alguns deles de prerrogativas de direção e gestão próprias ao empregador",[5] e essa mudança de paradigma acaba por cobrar um novo sentido à relação antagônica entre patrão e empregado.

2.2 As Mudanças na Composição do Patronato e do Proletariado Trazidas pelo Surgimento das Sociedades de Capitais e da Figura do Administrador Profissional: a Conversão da Luta de Classes em Luta de Categorias

em:<http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/03/28/internas_economia,747636/desemprego-empurra-36-mil-para-o-trabalho-autonomo.shtml>. Acesso em: 01/07/2017).

[5] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 339.

Como assentado na seção anterior, nos primórdios da Revolução Industrial, a figura do diretor de fábrica invariavelmente coincidia com a do seu proprietário. Com o passar do tempo, houve, porém, um processo de profissionalização da função de direção empresarial.[6]

O desenvolvimento e a expansão da economia vivenciados nas últimas décadas implicaram sensíveis transformações nas sociedades empresárias, à medida que o acentuado ritmo de crescimento de suas atividades promoveu uma readequação de sua estrutura de controle, decorrente da separação entre a propriedade e a gestão empresarial.

No final de década de setenta, Orlando Gomes já previa que o surgimento das sociedades de capitais e da figura do administrador profissional – aquele que administra a sociedade sem vínculo de propriedade – redundaria em mudanças na composição do patronato e do proletariado.[7] Para o autor, ela resultaria na conversão da luta de classes, travada entre os detentores da riqueza e os trabalhadores, em uma luta de categorias.[8]

O “patrão-proprietário” foi substituído por uma nova figura, de natureza híbrida, o “patrão-empregado”, e essa mudança inaugurou um novo modelo capitalista caracterizado, sobretudo, pelo descolamento entre a propriedade e a administração, e o consequente obscurecimento da linha demarcatória entre o patronato e o proletariado.

No contexto atual, aos proprietários cabe tão-somente decidir questões de natureza estratégica ou aquelas que afetam a própria estrutura da sociedade (tais como, *e.g*., alteração de estatuto, do objeto social, transformação, cisão ou incorporação).

Na realidade, a depender do porte da empresa, tal como ocorre nas sociedades anônimas de capital aberto, nem mesmo as decisões estratégicas são deixadas a cargo dos proprietários (assembleia geral), sendo tal atribuição delegada ao conselho de administração, que, nos termos do artigo 142 da Lei n.

---

[6] PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.
[7] GOMES, Orlando. **Direito do Trabalho**: Estudos. São Paulo: LTr, 1979. p. 37-45.
[8] Id. Ibid., p.37-45.

6.404/76, é responsável por fixar a orientação geral dos negócios da companhia, além de eleger, destituir, fixar as atribuições dos diretores e fiscalizá-los.

Um paradigma da reorganização da estrutura de propriedade, controle e poder nas sociedades é o caso do Instituto Hermes Pardini. Empresa mineira fundada em 1959 por médico de mesmo nome, após receber um investidor institucional em 2011, o Instituto passou por um processo de reestruturação operacional e profissionalização da gestão que culminou, em fevereiro de 2017, na sua abertura de capital.[9]

Atualmente, os membros da família Pardini, que são controladores da companhia, com cerca de 70% (setenta por cento) de seu capital, não exercem qualquer cargo na diretoria e ocupam apenas dois dos cinco assentos existentes no conselho de administração.

Considerando esse exemplo, o que se tem é que o "dono de fato" dessas sociedades por ações não é o seu acionista, mas o seu conselho de administração, formado por membros eleitos. É o conselho que distribui funções diretivas aos demais órgãos da sociedade e aos seus altos empregados, que não só possuem maiores poderes e atribuições, mas também recebem remunerações exponencialmente maiores que a dos demais trabalhadores.

Talvez um símbolo dessa passagem de época seja o diagnóstico feito por Thomas Piketty, em sua obra *O capital do século XXI*. Nela, Piketty assinala o surgimento de uma "sociedade de executivos", composta por assalariados muito bem remunerados, que vivem do produto do seu trabalho, em contraponto à sociedade de "super-rentistas", que figura no topo da hierarquia de rendas:

> Em grande medida, passamos de uma sociedade de rentistas para uma de executivos – isto é, de uma sociedade em que o centésimo superior era representado por rentistas (pessoas que detinham um patrimônio suficientemente importante para viver de rendas anuais produzidas por esse capital) para outra em que o pico da hierarquia de rendas, incluindo o centésimo superior, é composto de assalariados muito bem remunerados, pessoas que vivem da renda do seu trabalho. É possível dizer, para ser mais preciso, ou, se preferir, para ser menos otimista, que passamos de uma sociedade de super-rentistas para outra de rentistas

[9] HERMES PARDINI. **Histórico da companhia**. Publicado em: 29/05/2017. Disponível em: < http://ri.hermespardini.com.br/show.aspx?idCanal=aEc3FZ/FZiK85UvwoaHosQ==>. Acesso em: 15/07/2017.

> menos extremos que os do passado, com a vantagem de um maior equilíbrio entre o sucesso do trabalho e o do capital.[10]

Como consequência desse fenômeno, aponta o referido autor que houve uma mudança na composição das altas rendas nos anos 2000-2010 e que, embora as receitas do trabalho desapareçam de forma gradual à medida que se escalam os degraus da hierarquia de rendas, na atualidade é preciso subir bem mais alto para que o capital supere o trabalho.[11]

Naturalmente, a realidade dessa nova burocracia dirigente, dessa elite de empregados que não expropria, mas também não pode ser expropriada, não se confunde com a vivenciada pelos demais trabalhadores, sendo que o próprio Orlando Gomes já acenava para a necessidade de se distingui-los, seja pelo desinteresse dos altos empregados com as prerrogativas conferidas aos outros trabalhadores, seja pela incompatibilidade de funções por eles exercidas:

> [A]s vantagens trabalhistas conquistadas ao longo dos anos são indiferentes a tais administradores, por isso que a maioria delas não lhes interessa dado o alto padrão de vida que desfrutam. Outras são incompatíveis com a própria natureza dos cargos que ocupam e a função de confiança que exercem.[12]

Em suma, o surgimento desses empregados responsáveis pela direção das sociedades empresariais, que figuram na zona gris entre os donos dos meios de produção e os locadores de mão de obra, modifica substancialmente as relações no contexto laboral e amplia a separação entre as categorias de empregados de diferentes graus hierárquicos, cujos interesses não somente se distinguem, mas por vezes se opõem.

A tendência hodierna é o afastamento dos proprietários da gestão dos negócios sociais, que passa a ser delegada para administradores profissionais, dando origem a todo um emaranhado de relações de poder que não mais se esgotam na antiga luta entre a classe trabalhadora e os proprietários dos meios de

---

[10] PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução de Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. p. 271-272.
[11] Id. Ibid., p. 270.
[12] GOMES, Orlando. **Direito do Trabalho**: Estudos. São Paulo: LTr, 1979. p. 43.

produção. Trata-se de um fenômeno do nosso tempo, que demanda urgente revisão dos antigos conceitos de patronado e proletariado, bem como das interações recíprocas de ambos os grupos.

2.3 As Diferenças entre a *Classe-que-Vive-do-Trabalho* e os Altos Empregados: a Atuação do Alto Empregado no Processo de Valorização e Reprodução do Capital

A organização das sociedades empresariais, com sistemas de trabalho e processos de produção cada vez mais bem orientados e hierarquizados, faz surgir diferenciações entre os empregados. Essas diferenciações comumente variam desde os graus de precarização da mão de obra até a concentração, em alguns deles, de prerrogativas de direção e gestão próprias dos empregadores.

Nesse sentido, David Harvey explica que existe pelo menos dois eixos de contratação de mão-de-obra, sujeitos a condições de trabalho opostas. Um desses eixos é seleto e formado pelos empregados que compõem o núcleo duro das sociedades empresariais; o outro, mais flexível, é composto por trabalhadores assalariados "descartáveis", que realizam atividades rotineiras ou periféricas ao empreendimento capitalista:

> O centro – grupo que diminui cada vez mais segundo as notícias de ambos lados do Atlântico – se compõe de empregados "em tempo integral, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização". Gozando de maior segurança no emprego, boas perspectivas de promoção e de reciclagem, e de uma pensão, um seguro e outras vantagens indiretas relativamente generosas, esse grupo deve atender à expectativa de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel. Os custos potenciais da dispensa temporária de empregados do grupo central em época de dificuldade podem, no entanto, levar a empresa a subcontratar mesmo para funções de alto nível (que vão dos projetos à propaganda e à administração financeira), mantendo o grupo central de gerentes relativamente pequeno. A periferia abrange dois subgrupos bem distintos. O primeiro consiste em "empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho, como pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal das áreas de

> trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado". Com menos acesso a oportunidades de carreira, esse grupo tende a se caracterizar por uma alta taxa de rotatividade, "o que torna as reduções da força de trabalho relativamente fáceis por desgaste natural". O segundo grupo periférico "oferece uma flexibilidade numérica ainda maior e inclui empregados em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinandos com subsídio público, tendo ainda menos seguranças de emprego do que o primeiro grupo periférico".[13]

Ao discorrer sobre as metamorfoses do assalariamento, André Gorz também se vale da divisão acima. Gorz denomina o primeiro grupo de "assalariados permanentes" e o segundo de "assalariados periféricos", sendo que estes últimos também contemplariam um subgrupo de trabalhadores "externos", descobertos pelo Direito do Trabalho:

> Assim, a mão de obra divide-se em duas grandes categorias: um núcleo central composto por assalariados permanentes em tempo integral, capazes de polivalência funcional e de mobilidade; e, em torno deste núcleo, uma massa considerável de trabalhadores periféricos, entre os quais uma grande proporção de trabalhadores precários e intermitentes com horários e salários variáveis. A estes assalariados periféricos acrescenta-se ainda uma proporção cada vez maior de "externos", isto é, de prestadores de serviços supostamente "autônomos" pagos por tempo de determinado ou por tarefa, cuja carga de trabalho varia segundo as necessidades do momento. Estes trabalhadores "independentes" não estão cobertos pelo direito do trabalho, não têm proteção social e estão expostos a todas circunstâncias conjunturais e comerciais das quais as empresas estão agora liberadas.[14]

O referido autor acrescenta que o quadro de empregados formado por "assalariados permanentes" atua de maneira paradoxal, pois que, à medida que esses trabalhadores se tornam mais produtivos e multifuncionais, gerando mais riqueza, eles também acirram a concorrência entre as empresas, que, em meio à corrida pelo rendimento, reduzem os postos de trabalho e perpetuam a pobreza e a marginalização social:

> "A utilidade social" dessa elite [de trabalhadores] não pode, por isto, ser apreciada apenas do ângulo do valor de uso da sua produção ou do

---

[13] HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 16. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobram e Maria Stella Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2007. p. 144.
[14] GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004. p. 59.

> "serviço prestado aos usuários". Seus membros não podem mais, de maneira geral, crer-se socialmente úteis. Pois eles produzem riqueza e desemprego em só e mesmo ato. Quanto mais crescem sua produtividade e seu ardor no trabalho, mais crescem também o desemprego, a pobreza, a desigualdade, a marginalização social, e a taxa de lucro. Quanto mais eles se identificam ao trabalho e aos sucessos de sua empresa, mais contribuem para produzir e reproduzir as condições de sua própria sujeição, para intensificar a concorrência entre firmas e, portanto, para tornar mortífera a corrida ao rendimento, mais pesadas as ameaças que pairam sobre o emprego de todos – o deles inclusive –, mais irresistível a dominação do capital sobre os trabalhadores e sobre a sociedade.[15]

No entanto, acima dos "assalariados permanentes", capazes de polivalência funcional e de mobilidade, e daquela "massa considerável de trabalhadores periféricos", emerge uma terceira categoria, que é formada pela mais alta casta de empregados, responsável por ditar os rumos da empresa.

No Tomo XLVII da sua obra *Tratado de Direito Privado*, publicado há mais de cinco décadas, Pontes de Miranda já identificava uma categoria diversa de empregados, os dirigentes administrativos, que ele situava entre o empregador e os empregados em sentido estrito. Segundo Pontes de Miranda, tal classificação surge sempre que o empregador não governa sozinho a sua empresa, haja vista que há sempre a chance de o empregador dirigir ele mesmo sua empresa, devido ao pequeno porte do negócio, ou pela especialidade de produção em que ele é perito. Na hipótese sobre a qual Pontes de Miranda elabora, a divisão se dá conforme a seguinte graduação:

> O empregado, senso estrito, é aquele que trabalha, subordinadamente, tendo, entre ele e o empregador, o dirigente administrativo. O emprego da expressão, com essa restrição, somente se justifica se há pessoa que, entre o empregado e o empregador, dê instruções e diretrizes.[16]

Em grande medida, a categorização do doutrinador ganha realce nos dias atuais, com o surgimento de novas formas societárias e com a cada vez maior despersonalização do patronato. Como já dito, a outorga da administração das

---

[15] GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004. p. 57.

[16] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 517.

empresas a empregados categorizados, os altos empregados, que exercem os poderes do empresariado de maneira derivada, de forma a realizar os mais íntimos interesses do empreendimento capitalista, é um fenômeno do nosso tempo.

Evidentemente, não são os altos empregados meros "assalariados", mas verdadeiros gestores do capital. A esse respeito, ao cunhar a expressão *"*classe-que-vive-do-trabalho*"*, para designar o novo proletariado do final do século XX, Ricardo Antunes lembra que há diferenças marcantes entre os empregados de maneira em geral e aqueles de mais alta hierarquia, que desempenham papel central no sistema de metabolismo social do capital:

> Mas é claro que da *classe-que-vive-do-trabalho*, da classe trabalhadora hoje, dos *novos proletários do final do século XX*, não fazem parte o que João Bernardo chamou de os gestores do capital, aqueles que são parte constitutiva da classe dominante, pelo papel central que têm no controle e gestão do capital. Os altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de valorização e reprodução do capital, no interior das empresas, e que por isso recebem salários altíssimos. Estes são parte desse sistema hierárquico de mando, são parte fundamental do sistema de metabolismo social do capital, para lembrar a formulação de Mészáros, sistema de metabolismo social que subordina hierarquicamente o trabalho ao mando do capital. Os gestores do capital, por certo, não são assalariados e evidentemente estão excluídos da classe trabalhadora.[17]

Destarte, se, à primeira vista, a exclusão dos altos empregados da "classe trabalhadora", proposta por Ricardo Antunes, parece um tanto radical, um segundo olhar sobre as novas formas de organização societária e dos sistemas de gerenciamento interno das empresas possibilita apontar para conclusão distinta. Torna-se razoável cogitar de tal divisão, como se pretende demonstrar ao longo do presente estudo.

[17] ANTUNES, Ricardo L. C.. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 198.

3 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL ATÉ O SURGIMENTO DA FIGURA DOS ALTOS EMPREGADOS

Com o passar dos anos, observou-se o distanciamento do contrato de emprego, elemento nuclear do Direito do Trabalho, das regras e princípios comuns à doutrina civilista. Esse afastamento, sobretudo no plano metodológico, conferiu ao Direito do Trabalho a necessária independência e o caracterizou como ramo jurídico específico.

Curiosamente, no entanto, há atualmente na estrutura interna das empresas uma nova categoria de empregados, uma categoria cujos vínculos empregatícios assumem sentido próprio. Não raras vezes, à falta de normas e institutos que lhes são característicos, os contratos de trabalho daqueles empregados se amparam em instrumentos próprios do Direito Civil, em um movimento histórico contrário ao que se viu até então.

A par desse movimento, o presente capítulo visa reconstruir a evolução da legislação trabalhista, que ocorreu em paralelo ao surgimento das sociedades empresariais modernas e da figura do alto empregado tal qual concebida na atualidade.

3.1 As Origens Civis do Direito do Trabalho: o Contrato de Prestação de Serviços

Na segunda metade do século XX, sensível às mudanças no ordenamento jurídico ocorridas à época e às divisões doutrinárias que lhe eram pertinentes, Pontes de Miranda afirmava que o contrato de serviços, seja qual fosse a sua natureza, ou seja, de locação de serviços ou contrato de trabalho, era o que

mais proximamente alcançava a personalidade do indivíduo que por ele se vincula. Nas palavras do doutrinador,

> O contrato de serviços, qualquer que seja, pela natureza da prestação (serviço, trabalho) e a importância, para sociedade e para a quem a faz, do *trabalho humano* (em sentido lato), é o que mais de perto toca a personalidade de quem se vincula. Para bem se atender a isso, a essa diferença fundamental, basta que se compare a prestação do trabalhador (senso lato) e a prestação de quem vende ou de quem loca o prédio ou o bem móvel. Presta-se bem que (ainda) não é coisa, *res*.[18]

Esse traço partilhado pelas diferentes modalidades de contratação de serviços não se deve ao acaso: em ambos os casos estamos falando de trabalho humano, em sentido lato. Há razoável consenso na doutrina acerca da noção de que as raízes históricas do Direito do Trabalho no Brasil repousam no Direito Civil, ou, mais precisamente, nos institutos de caráter civil que disciplinavam o contrato de prestação de serviços.

O primeiro documento jurídico relevante a se inserir no quadro legislativo referente ao trabalho no país foi a Lei de 13 de Setembro de 1830, promulgada por D. Pedro I, que regulava o contrato escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros. Décadas mais tarde, viu-se a edição do Código Civil de 1916, que dispunha de capítulo sobre a locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços dos trabalhadores. Conforme Arnaldo Rizzardo,

> Criticava-se o Código Civil brasileiro de 1916 por ter tratado tão precariamente a matéria, deixando de abarcar uma série de atividades comuns às profissões, como as associações profissionais ou sindicais, o emprego doméstico, o trabalho eventual, as convenções coletivas de trabalho, e nada dispondo quanto a institutos básicos relativos ao trabalho remunerado, como a greve, a segurança e a infortunística nos setores de mão-de-obra, a estabilidade, a previdência social, o horário de atividade, dentre outros.
> Cumpre, no entanto, compreender a época da elaboração do Código Civil, quando eram apenas incipientes, em nosso meio, as ideias sobre os direitos sociais. De outro lado, não havia evolução das profissões liberais, e nem ofereciam aqueles tempos abertura para regulamentação das atividades profissionais.[19]

---

[18] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 142.
[19] RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 611.

A essas leis, seguiram-se outras com as mesmas características. A simbiose entre as matérias civil e trabalhista era tamanha que, àquela época, ainda não havia a noção do Direito do Trabalho como ramo autônomo da Ciência do Direito.

Daí porque parte importante dos doutrinadores indica como marco do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil a criação do Ministério do Trabalho em 1930, embora se saiba que este é fruto daquele (não o contrário) e que a legislação que antecedeu a gênese do órgão estatal já oferecia certa base para o seu surgimento.[20] Sobre esse período antecedente à constituição do Direito do Trabalho como ramo autônomo, Affonso Henriques assinala, em sua obra *Ascensão e Queda de Getúlio Vargas* que:

> Muito antes do Sr. Getúlio Vargas ter se apossado do poder, já se se havia iniciado no País a legislação social trabalhista. A primeira dessas leis teve lugar em 1919, sobre acidentes do trabalho, que ficou intitulada "Lei Andrade Bezerra". O seguro social teve início em 1923, com a Lei Elói Chaves. Nesse mesmo ano foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, em cujos alicerces se assentou depois o Ministério do Trabalho. Em 1926 e 1927 promulgou-se a lei de férias para os comerciários e industriários. Em matéria sindical, havia a lei 1903 e a 1907.[21]

Como se mostrará na seção seguinte, muito se viu e se andou até que, nos idos de 1943, houvesse a edição do mais importante diploma para disciplina, a Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, mesmo sob a égide do diploma celetista, que perdura em vigor até os dias atuais, verifica-se uma forte influência de normas e conceitos civis sobre o Direito do Trabalho, afinal,

> Se as primeiras regras concernentes às relações contratuais do trabalho foram inseridas nos Códigos Civis; se o Direito do Trabalho, ao tornar-se ramo autônomo, separou-se do Direito Civil, é inquestionável que as conexões existentes entre os citados ramos da ciência jurídica têm de ser ainda bastante estreitas. Essa separação não pode ser absoluta por força da própria unidade orgânica do Direito. Demais disto, a importância indesmentível do Direito Civil e a amplitude do campo de ação que

[20] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 69-70.
[21] HENRIQUES, Affonso. **Ascensão e queda de Getúlio Vagas**: Vargas e o Estado Novo. v. 2, Rio de Janeiro: Distribuidora Record, 1966. p. 207.

> constitui o objeto de suas normas tornam bastante fortes suas relações com todos os outros setores da enciclopédia jurídica.
> [...] É no Direito Civil que o Direito do Trabalho vai buscar conceitos de pessoa natural e pessoa jurídica, de capacidade e incapacidade, de atos e fatos jurídicos, de erros, dolo, coação, simulação e outras manifestações viciadoras da vontade etc.[22]

A esse respeito, Arnaldo Rizzardo observa que, mesmo na atualidade, em que o Código Civil expressamente exclui de seu âmbito de incidência aqueles contratos de prestação de serviços cujas atividades estão sujeitas à legislação trabalhista (CC, art. 593), permanecem no ordenamento alguns elementos comuns a ele e ao Direito do Trabalho:

> A prestação de serviços e o contrato de trabalho regido pelo direito do trabalho apresentam muitos aspectos comuns, como a natureza da prestação, constatando-se frequentes atividades serem realizadas tanto em uma como em outra modalidade de contrato. O serviço médico pode prestar-se a um contrato de trabalho específico, ou a uma simples prestação, em determinado momento. Ainda, a pessoas de um e de outro sexo é facultado celebrar contrato civil de prestação de serviço ou contrato de trabalho, aparecendo como objeto uma prestação análoga ou idêntica em ambos os casos.
> [...]
> Nota-se que [o direito do trabalho] absorveu a massa enorme de contratos que visam o aproveitamento da atividade humana. Entretanto, restam inúmeras prestações reguladas pelo direito civil, relativas a médicos, dentistas, advogados, agrônomos, mestres, artesãos, mecânicos, carpinteiros, economistas, etc.[23]

Em outras palavras, admitindo-se que o Direito do Trabalho conserva uma memória jurídica ou algum laço genético relacionado a normas e institutos de diferentes naturezas que lhe deram origem, é forçoso dizer que, embora referida disciplina se aproxime de vários ramos do Direito, nenhum outro ramo lhe é mais próximo que o Direito Civil.

---

[22] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 95.
[23] RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 617.

3.2 A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e o Seu Papel no Desenvolvimento da Concepção do Direito do Trabalho como Ramo Jurídico Autônomo no Brasil

O período de institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil teve início nos anos 1930, e se estendeu até o final da ditadura getulista, em 1945. Anteriormente a esse período, o país assistia a um repertório de manifestações legislativas incipientes e esparsas, sem influência significativa na formação do ramo jurídico trabalhista.

Entre 1930 e 1945, o governo Vargas introduziu os alicerces e a estrutura da legislação trabalhista brasileira. Ocorre que, como toda estratégia política, essa também tinha dois lados, e o preço a pagar era a restrição da liberdade política. Sobre as duas facetas da política de Getúlio, Lilia Moritz Schwarcz e Heloisa Murgel assinalam que

> Um assunto dominava a atenção de Getúlio: a política trabalhista, foi nessa área que ele mostrou quem era e a que viera. Dividiu sua política em duas metades. Numa, criou as leis de proteção ao trabalhador – jornada de oito horas, regulação do trabalho da mulher e do menor, lei de férias, instituição da carteira de trabalho e do direito a pensões e à aposentadoria. Na outra, reprimiu qualquer esforço de organização dos trabalhadores fora do controle do Estado – sufocou, com particular violência, a atuação dos comunistas. Para completar, liquidou com o sindicalismo autônomo, enquadrou os sindicatos como órgãos de colaboração com o Estado e excluiu o acesso dos trabalhadores rurais aos benefícios da legislação protetora do trabalho.[24]

Ao longo desses quinze anos, formou-se um modelo justrabalhista a partir de políticas integradas, administrativamente dirigidas em pelo menos seis direções: (i) na área alusiva à administração federal, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto n. 19.443/30) e a posterior instituição do Departamento Nacional do Trabalho (Decreto n. 19.671-A/31); (ii) na área sindical, o Decreto n. 19.770/31 criou uma estrutura sindical oficial, baseada no

[24] SHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil**: uma biografia. São Paulo: Companhia das Letras, 2015. p. 362.

sindicato único, cujo modelo, essencialmente corporativista, acabou sendo aprofundado na Constituição de 1937 e no Decreto n. 1.402/39; (iii) na área de solução dos conflitos trabalhistas, houve a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 21.396/32) e a posterior introdução da Justiça do Trabalho na Constituição de 1937, somente regulamentada pelo Decreto-lei n. 1.237/39; (iv) na área previdenciária, houve a estruturação de um sistema previdenciário corporativo, vinculado às respectivas áreas profissionais e aos sindicatos oficiais a elas correspondentes; (v) uma quinta direção seria a criação de uma legislação profissional e protetiva (diversos diplomas legais trabalhistas surgiram à época); (vi) a última dessas direções seria a tomada de ações voltadas a sufocar manifestações políticas ou operárias contrárias ao modelo trabalhista corporativista e autocrático da época, como a limitação do número de empregados estrangeiros nas empresas (Decreto n. 19.482/30) e alguns incentivos aos sindicatos oficiais, como o monopólio de ação junto às Comissões Mistas de Conciliação.[25]

A conformação desse modelo culminou na reunião de diversos diplomas legais trabalhistas em um único corpo normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/43), que não somente compilou, mas também alterou e ampliou a legislação trabalhista então existente, assumindo a feição de um verdadeiro “código do trabalho”.[26]

Conscientes desse movimento de estruturação do ramo justrabalhista nacional, há vozes que sustentam a inexistência de movimentos operários a impulsionar a legislação trabalhista no país, afirmando que esta última seria mero produto da vontade do Estado. Em contrapartida, Alice Monteiro de Barros defende que as agitações dos trabalhadores como as de 1919, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do país, desautorizam tal conclusão, pois que revelam a ocorrência de reinvindicações de intervenção legislativa sobre a matéria por parte dos trabalhadores.[27]

A propósito, mesmo durante os anos que marcaram a ditadura varguista, os anos mais profícuos para a legislação laboral foram justamente aqueles

[25] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 103-104.
[26] Id. Ibid., p. 105.
[27] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 70.

consentâneos ao curto período democrático contado a partir da Constituição de 1934. Isso também dá aso à posição de que nem toda legislação laboral foi nascida da vontade exclusiva do Estado, como mero estratagema político do então presidente para conseguir apoio junto à massa trabalhadora:

> A maioria [da legislação laboral] veio depois de 1930, mas não por iniciativa do Sr. Vargas, antes pelo contrário, surgiu exatamente durante o curto período democrático que vigorou de 1934 a 1937, ou mais precisamente, a partir da Constituição de 1934, regime e Constituição que foram ferozmente combatidos pelo ditador, que não descansou enquanto não liquidou com ambos, com o golpe de estado de 1937.
> Pois foi justamente com a constituição de 1934 que o trabalhador brasileiro conseguiu a maioria de suas reivindicações, tais como o horário de oito horas, seguro social obrigatório, sindicalização, regulamentação do trabalho de menores, de mulheres etc. A lei de mais vasta aplicação em matéria social foi baixada em 1935 e recebeu o número 62, depois incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho. Essa lei, que regula a despedida injusta e estabelece a indenização, nada teve a ver com o Sr. Getúlio Vargas. Foi votada pela Câmara dos Deputados e nem sequer foi sancionada pelo Sr. Getúlio Vargas, mas pelo Sr. Antônio Carlos Ribeiro de Andrada, que se achava interinamente na Presidência da República. [...] A própria lei do salário mínimo, essa reivindicação da qual o Sr. Getúlio Vargas usou e abusou como arma política, é anterior ao governo do Sr. Getúlio Vargas.[28]

Por suposto, não são poucas as críticas que podem ser feitas à Consolidação das Leis do Trabalho. Também não lhe são estranhas as influências de políticas fortemente intervencionistas e corporativistas oriundas do Estado (algumas delas já revistas à luz dos modelos político e constitucional atuais). No entanto, cuida-se de diploma extremamente longevo,[29] cuja origem simboliza a pedra de toque do modelo justrabalhista nacional e da conscientização, no Brasil, do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, com regras, princípios e conceitos próprios.

---

[28] HENRIQUES, Affonso. **Ascensão e queda de Getúlio Vagas**: Vargas e o Estado Novo. v. 2, Rio de Janeiro: Distribuidora Record, 1966. p. 207.

[29] Arnaldo Süssekind bem destaca que "a *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT), aprovada em 1º de maio de 1943, que rege as relações individuais e coletivas do trabalho, a inspeção do trabalho, a Justiça do Trabalho e o processo judiciário do trabalho, [sofreu apenas] duas revisões parciais e algumas modificações que não lhes alteram a estrutura, nem os princípios fundamentais" (SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 41).

3.3 As Inovações e Alterações Trazidas com a Constituição da República de 1988

Nas palavras de Arnaldo Süssekind, a Constituição de 1988, a exemplo da Constituição de 1934, mesclou posições doutrinárias opostas em relação a questões de destaque, ora prevalecendo a direita, ora prevalecendo a esquerda. Especificamente no que concerne aos direitos trabalhistas, Süssekind salienta que,

> No tocante aos direitos sociais prevaleceu a esquerda moderada, sob o comando do Departamento Intersindical de Assistência Parlamentar (DIAP). Isto explica a exagerada dimensão do elenco de direitos relacionados no art. 7º. Mas a manutenção do monopólio de representação sindical, alicerçado, *ex vi legis*, por contribuições compulsórias dos trabalhadores e dos empresários representados, resultou da influência exercida por muitos sindicatos de trabalhadores e alguns de empregadores.[30]

Embora Süssekind opte por não se estender, num primeiro momento, na crítica aos direitos trabalhistas existentes no âmbito da Constituição atual, ele destaca, pontualmente, que o seu "[...] precipitado art. 7º [...] admitiu a flexibilização de direitos em importantes tópicos das relações de trabalho: salário (inciso VI) e duração do trabalho (incisos XIII e XIV), desde que ajustada em acordo ou convenção coletiva".[31]

De fato, a exemplo de normas características de outros ramos do Direito comtempladas na Constituição de 1988, os direitos trabalhistas nela presentes abrigam em seu âmago interesses políticos conflitantes. Ao lado de normas alusivas à equalização dos direitos conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais, ao avanço no rol de direitos garantidos aos empregados domésticos e à ampliação das proteções jurídicas conferidas à empregada gestante, sobrevivem, na Constituição atual, alguns velhos mecanismos de diferentes matizes, comuns à formação corporativista-autoritária da década de 1930, como a contribuição sindical

[30] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 48.
[31] Id. Ibid., p. 49.

obrigatória, o poder normativo do Judiciário Trabalhista e preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical.

No entanto, dessa mistura nem sempre homogênea resultou o surgimento de algumas regras de grande relevo no universo juslaboral,[32] algumas das quais já ilustradas. A despeito da existência de vertente doutrinária que critica a autorização constitucional à flexibilização de normas trabalhistas, acredita-se que a possibilidade de pactuação de direitos mediante a negociação coletiva visou, antes de mais nada, a incorporação de um conteúdo democrático na produção de direitos trabalhistas, valorizando as formas autônomas de exercício do poder. Nesse sentido, Maurício Godinho assinala que

> [...] a Constituição de 1988 inova – de modo muito destacado – perante todas as Cartas anteriores ao estatuir que todo o poder emana do povo, que o exercerá por meio de seus representantes eleitos *ou diretamente*. Ora, à medida que se sabe que a norma jurídica é a consumação de um processo político bem-sucedido, pode-se concluir que pretendeu também a Constituição *valorizar formas autônomas de exercício do poder*, não apenas através de instrumentos políticos clássicos (ainda que raramente utilizados na história brasileira, como o plebiscito e o *referendum* – art. 14, CF/88), como ainda mediante mecanismos de produção autônoma do Direito (que traduzem meio notável de exercício direto do poder). Mais à frente, a Constituição confirmará essa intenção, ao acentuar a importância das convenções e acordos coletivos (arts. 7º, XXVI, e 8º, VI, CF/88).[33]

Não é difícil concluir que o próximo passo a ser dado, no que tange à participação direta da população trabalhadora no exercício do poder, talvez seja a possibilidade de o empregado pactuar seus direitos e solucionar seus conflitos não somente por intermédio de entes coletivos privados, como Sindicatos e Comissões de Fábrica (parte final do inciso XI do artigo 7º da CR/88), mas também individualmente.

O argumento acerca do despreparo cultural (ou organizacional) da classe trabalhadora brasileira não pode servir, perpetuamente, à preservação

---

[32] Alice Monteiro de Barros acentua que "[a] característica de ampliação crescente do Direito do Trabalho fez-se presente na Constituição de 1988, em duas direções bem definidas: a) **em extensão pessoal**, ao incluir em seu âmbito um número cada vez maior de pessoas, até então parcialmente ausentes de sua esfera normativa; b) **em intensidade**, porque a Constituição aumentou os benefícios ou criou vantagens em favor do trabalhador" (BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 94).

[33] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 115.

dessa cadeia de instituições e mecanismos corporativos estatais, com a absorção da produção normativa e da solução dos conflitos pelo Estado, sobretudo no caso dos altos empregados, dado o seu menor grau de hipossuficiência e a sua maior liberdade de negociação perante o empregador.

Isso posto, sob a égide da Constituição atual, acredita-se ser possível o maior aprofundamento de institutos voltados à autonormatização social, que constitui mecanismo inarredável para a construção de uma sociedade mais democrática, com vistas não à derrogação das proteções legais trabalhistas existentes, mas sim a torná-las supérfluas.

3.4 A Tendência à Ampliação Crescente do Direito do Trabalho e o Alargamento da Competência Trabalhista Trazido pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004

O Direito do Trabalho abriga uma série de ramificações que, apesar de coexistirem e comporem um todo coeso, guardam certa independência entre si, com suas regras e características próprias. Entre elas se encontram o Direito Individual, o Direito Coletivo e o Direito Processual.

Segundo a concepção de Antônio Álvares da Silva, o moderno Direito do Trabalho se desdobra em pelo menos cinco campos distintos, e a variedade típica de suas fontes dão origem a um universo rico, multifacetado, rompendo com os conceitos clássicos da dogmática geral:

> [...] O moderno Direito do Trabalho se desdobra em cinco campos distintos, mas coexistentes e complementares: Direito Individual, Direito Coletivo, Co-gestão, Direito Processual, Direito Público.
> Nestes ramos se superpõem normas de diferente natureza: no Direito Individual, predominam os padrões do direito privado. No Direito Coletivo, predominam normas de natureza própria, superiores ou direito privado mas que não se confundem com o direito público. Na co-gestão, a predominância é do direito privado e coletivo. No Direito Processual e as normas de proteção, predomina a natureza pública.

> Esta inserção de normas de diferentes naturezas formam um mundo complexo e rico, cuja compreensão exige do jurista esforço exegético de taxinomia, interpretação e caracterização.
> A variedade de fontes rompe com conceitos clássicos da dogmática geral, tal como a diferença entre Direito Público e Privado, autonomia da vontade, nulidades, etc. e fixa relações novas, tais como a relação de direito coletivo, e de co-gestão, que não é pública nem privada.[34]

Não sem motivo, é comum ouvirmos que o Direito do Trabalho atual apresenta caráter expansionista, de forma a abranger não somente as normas oriundas das diversas fontes que lhe são comuns, mas fixar novos pontos de interseção com os demais ramos da Ciência do Direito e com os vários setores da ciência em geral:

> O Direito do Trabalho relaciona-se não apenas com os demais ramos da enciclopédia jurídica, mas também com vários setores da ciência em geral.
> Os limites impostos à duração do trabalho, a obrigatoriedade dos descansos semanais e anuais, as medidas de higiene do trabalho e a prevenção de moléstias profissionais e inúmeros outros preceitos do Direito do Trabalho evidenciam, de forma inquestionável, suas relações com a Medicina e, consequentemente, com a Biologia. Igualmente, as medidas de prevenção contra acidentes do trabalho e as que visam à segurança nos locais de trabalho ressaltam suas relações com a Engenharia.
> Na elaboração e revisão das normas jurídico-trabalhistas, principalmente no que tange ao emprego, salário, jornada e acidentes do trabalho, a contribuição da *estatística* é fundamental. Mas nessa tarefa há de influir, com peso considerável, tanto a *sociologia* como a *moral*. Esta ressalta os fundamentos para dignificação do trabalhador; aquela, ao estudar a sociedade humana, [...] oferece valiosos elementos para revelação de princípios e a fixação de rumos para o Direito do Trabalho.[35]

Essa realidade se fez sentir especialmente a partir da Emenda Constitucional n. 45 de 2004, que alargou a competência da Justiça do Trabalho para julgar todos os dissídios oriundos das relações de trabalho. Com isso, ampliou o escopo de sua atuação para além das fronteiras antes insistentemente delimitadas pelo vínculo de emprego e pelas normas que lhe são típicas. Conforme Antônio Álvares da Silva,

---

[34] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. Da legitimidade do empregado e do empregador na solução de seus conflitos. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, jul./dez. 2002. p. 149.
[35] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 92.

> Foi simplesmente isso que disse o art. 114, trazendo para competência da Justiça do Trabalho não só o trabalho subordinado, mas qualquer outra forma de trabalho, prestada por um trabalhador.
> [...]
> Uma notável evolução do Direito brasileiro que assim deu passo decisivo, embora apenas no âmbito processual, para unificação de um estatuto geral do trabalho, não apenas do subordinado, colocando-se assim de acordo com o princípio do art. 1º, item IV, da Constituição, que centra a República Federativa do Brasil nos valores sociais do trabalho (e não apenas do trabalho subordinado).
> [...]
> O trabalho subordinado é, portanto, um objeto passageiro do Direito do Trabalho. Foi apenas sua primeira intervenção no mundo capitalista para minorar o lado mais grave da prestação de serviço. Mas, na certa, não parará aí. Seu caminho é mais amplo e promissor. Trará, sem dúvida, para os seus domínios a proteção maior do trabalho em si mesmo, como meio não só de sobrevivência, mas também de integração do homem na sociedade.[36]

Precisamente, o alargamento da competência da Justiça do Trabalho possibilitou que diversas novas questões fossem julgadas no fórum trabalhista, tais como ações envolvendo indenizações por danos patrimoniais e morais, contratos de natureza cível e outras controvérsias provenientes da relação de trabalho.

Nesse contexto, não é exagero dizer que o caráter naturalmente expansionista do Direito do Trabalho se viu catalisado por essas interações surgidas em meio aos novos processos submetidos à Justiça Laboral, que passaram a abranger toda uma gama de direitos que, embora nascidos da relação de trabalho (e não só de emprego), não possuíam sempre e necessariamente caráter trabalhista.

O modelo de expansão do Direito do Trabalho, diga-se, também sofreu fortes alterações na atualidade. Essas alterações foram tão importantes que já não se fala no caráter imperialista da evolução do Direito do Trabalho, mas defende-se, ao contrário, que ele acolha todas as diferentes formas de relação de trabalho respeitando as principais características de cada uma delas e lhes emprestando tratamento jurídico compatível. Nas palavras de Álvares da Silva,

---

[36] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Pequeno tratado da nova competência trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005. p. 80.

> Hoje a expansão existe, mas em sentido contrário. O Direito do Trabalho tende a avançar sobre todas as formas de trabalho pessoalmente prestado não com o objetivo de atraí-lo para o seu domínio, mas para reconhece-lo segundo sua própria natureza e trata-lo dogmaticamente segundo ela. Em uma palavra: acolhe mais não assimila.[37]

Destarte, a noção de que o Direito do Trabalho não se esgota nas relações de emprego típicas e a consciência de sua interlocução com as diferentes áreas do Direito, estimulada pela ampliação da competência acima alardeada, são fundamentais para a compreensão da categoria dos altos empregados, cujas relações com seus empregadores sinalizam para um universo jurídico novo, com perfil original e inovador, tal como se verá nas linhas seguintes.

3.5 As Novas Interações do Direito do Trabalho com Diferentes Ramos do Direito Introduzidas pelas Relações Especiais de Emprego dos Altos Executivos

Ao traçar um breve panorama acerca do Direito do Trabalho e da sua evolução como ramo da Ciência do Direito, Antônio Álvares da Silva explica que, com o passar do tempo, o contrato de emprego, antes fortemente influenciado pela intervenção do Estado, passou de um mero contrato de adesão, em que a vontade do trabalhador praticamente se restringia a escolher o emprego, a um sistema normativo menos rígido, no qual a proteção passou a se bastar a um patamar mínimo civilizatório, para além do qual se abriu terreno para liberdade contratual. Nas palavras do próprio autor,

> Sua primeira fundamentação tem natureza contratual, através da relação de emprego, cujos fundamentos repousam nas raízes clássicas do Direito Civil. Porém a sucessiva intervenção do Estado, limitativa da vontade para formação do seu conteúdo, tornou o contrato de trabalho um contrato de

[37] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 147.

> adesão, em que a manifestação livre se restringia praticamente a escolher o emprego. Uma vez estabelecida a relação entre as partes, desencadeia-se todo o sistema protetivo, criado pela lei.
> Esta tendência foi o marco inicial da relação empregatícia, não só na época imediatamente anterior à Revolução Industrial, como também durante o seu decurso, com o fim de proteger a vontade debilitada do trabalhador. Este manto de proteção criou um sistema rígido e diretamente sujeito ao controle da lei.
> Com o crescimento da massa de trabalhadores, a proteção passou a limitar-se a um mínimo, abaixo do qual não se podia contratar. A partir dele abria-se o terreno da liberdade contratual.[38]

Hodiernamente, não são poucas as vezes em que a norma trabalhista estatal, escrita e sistemática, cede espaço à autonomia da vontade das partes. Isso se dá não somente no plano coletivo – as normas dos contratos individuais de trabalho são predominantemente negociadas em nível coletivo, pelos sindicatos –, mas também na negociação individual dos contratos de altos empregados, diretores, técnicos e especialistas, para os quais não há escassez de vagas no mercado.

Com efeito, há, na atualidade, maior abertura para a pactuação dos contratos individuais de emprego em geral, independentemente do grau hierárquico que os empregados ocupam perante o empregador. É um fato, no entanto, que os contratos de trabalho entre empregadores e empregados de alta hierarquia são ainda mais permeáveis a institutos e obrigações que se aproximam mais do Direito Civil que do que do Direito do Trabalho propriamente dito. Citam-se, como exemplos, os bônus de contratação, as cláusulas de permanência, as opções de compra de ações e as cláusulas de proibição de competição.

Em outras palavras, os empregados de posição mais elevada na pirâmide empresarial detêm maior autonomia na negociação dos seus contratos de trabalho e seus interesses, muitas vezes não contemplados pelas regras celetistas, formam uma infinidade de cláusulas que escapam à criatividade do legislador trabalhista e flertam com a liberdade contratual, característica da Teoria Geral dos Contratos Civis.

A par desse movimento e da intensa discussão acerca da natureza jurídica do contrato dos altos empregados, Alice Monteiro de Barros o caracteriza

---

[38] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. Da legitimidade do empregado e do empregador na solução de seus conflitos. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, jul./dez. 2002. p. 147.

como “contrato misto de trabalho e mandato”, em razão da menor dependência e subordinação jurídica comuns nessa peculiar relação de emprego. Segundo Monteiro de Barros,

> Discute-se a **natureza jurídica** do contrato dos altos empregados. Há quem não os veja como empregados, sob a alegação de que poder de iniciativa conferido a eles é incompatível com a dependência exigida pelo art. 3º da CLT. Refuta-se esse argumento considerando que nesse caso a dependência ou subordinação jurídica é reduzida, mas não está ausente, pois o empregado encontra-se sujeito aos critérios diretivos gerais ditados pelo empregador, e o desrespeito a esses critérios poderá gerar a despedida por justa causa. Se de um lado, o seu poder de iniciativa nas negociações o autoriza a fixar, de certa forma, o tempo em que permanecerá à disposição do empregador, não tem ele o direito de esquivar-se completamente do cumprimento dessa obrigação. A posição privilegiada que ocupam leva a doutrina a enquadrar os altos empregados em uma categoria especial e, em muitos países, eles são sujeitos de um estatuto próprio, como ocorre na Itália. Afirma-se que os altos empregados são sujeitos de um contrato misto de trabalho e mandato, sem que se desconfigure a condição de empregado.[39]

O presente estudo não desconhece, naturalmente, que as relações jurídicas desses altos empregados também são relações de emprego. Ele também não ignora que o moderno Direito do Trabalho já se notabiliza por contornos mais universais e por fronteiras cada vez menos delimitadas com os diferentes ramos da Ciência do Direito. Contudo, essas características do Direito do Trabalho se acentuam na relação de emprego dos altos empregados, cujos contratos de trabalho são, como vimos, cada vez mais flexíveis e dão forma a interações e institutos nunca antes vistos, ou investigados, pela doutrina e jurisprudência trabalhistas.

[39] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 272-273.

4 OS DESAFIOS ATUAIS E A INSUFICIÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO PARA REGULAÇÃO DESSAS RELAÇÕES ESPECIAIS DE EMPREGO

Nos últimos tempos, observou-se um movimento natural de especialização da tutela conferida a algumas categorias de indivíduos ou a determinadas relações jurídicas, em virtude de características que as distinguem das demais e as situam fora da disciplina jurídica conferida de maneira geral no corpo dos Códigos.

No universo jurídico brasileiro, viu-se tal movimento em algumas oportunidades, como no caso das relações de consumo, que o legislador pátrio entendeu merecerem tutela específica, diferente da conferida às demais relações de caráter civil.

O próprio surgimento do Direito do Trabalho no Brasil tem relação com o rompimento de seus laços com a doutrina civilista ou, mais especialmente, com a tutela comumente conferida ao contrato de prestação de serviços, de modo a conferir maior proteção ao trabalhador que labora de forma subordinada para o seu contratante. Como ensina Pontes de Miranda,

> O Direito do Trabalho, como direito especial, somente concerne ao empregado dependente (subordinado) e permanente, que receba *salário*. O Direito do Trabalho é direito especial, que atende a política jurídica protetiva, razão por que, se sua finalidade é a de evitar maior desigualdade, começa por cuidar, em separado, dos que trabalham permanentemente e dependentemente. Daí, na classificação científica, considerar-se especial (*Sonderrecht*).[40]

Ocorre, todavia, que a subordinação do empregado ao empregador se dá em diferentes níveis, sendo evidente que os laços de dependência existentes na relação havida entre ambos se afrouxam no caso dos altos empregados, que ocupam posição de destaque na hierarquia empresarial.

---

[40] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 130.

Diante de tais diferenças e da tendência à especialização da tutela conferida a determinadas categorias de indivíduos, parece-nos adequada a análise das particularidades dos altos empregados e dos direitos comumente aplicados aos seus contratos de trabalho, bem como da necessidade de criação de um regime jurídico específico para essa espécie de empregado e os benefícios dela decorrentes.

4.1 O Surgimento de Microssistemas como Meio de Tutela Adequado para Situações Jurídicas Específicas

No correr século XIX, observou-se um processo de codificação do Direito Civil no cenário europeu, que foi posteriormente replicado nos países em desenvolvimento. Com a codificação pretendia reunir-se de forma sistematizada as normas que regulam a vida em sociedade. Durante o século XX, ocorreu, no entanto, o movimento inverso, com a difusão do processo de descodificação do Direito Civil, dando origem ao que Natalino Irtri chama de “A Idade da Descodificação”:

> A idade de descodificação – ou seja, os anos em que vivemos e que nos esperam no futuro próximo – está diante de nossos olhos na clareza de sua aparência. O código civil perdeu o caráter central no sistema de fontes: não é mais a sede das garantias individuais, agora assumidas e realizadas pela Constituição; não mais a sede dos princípios gerais, agora expressos, para as categorias individuais de bens ou classes de sujeitos, em leis externas. A história deste século revela, sob os perfis de sucessões legislativas, um endereço centrífugo radical.
> Enquanto o século XIX converge nos códigos civis, que, portanto, oferecem não apenas critérios normativos, mas imagens completas de uma sociedade laica e moderna; desmorona no século XX, juntamente com o poder do Estado, seus mais altos símbolos e insinuações. A fuga do código civil abrange institutos fundamentais e todo um complexo de relações (assim, a disciplina do divórcio e o estatuto dos trabalhadores); e se intensifica e amplia à medida que os grupos sociais ou círculos de

> sujeitos se rasgam, após negociações amargas e tormentosas com os poderes públicos, leis particulares e mesas de privilégios.[41]

Em outras palavras, para manter o ordenamento jurídico privado sempre atualizado e em consonância com os anseios da sociedade, surgiram leis externas, mais maleáveis. E, se antes essas leis eram utilizadas somente para regular pontos isolados previstos no próprio Código Civil, na atualidade elas passam a disciplinar, de forma específica, novas questões, que não mais estão presentes no diploma codificado. Conforme Irtri,

> Aplicados no exterior do código, antes em normas excepcionais e temporárias, depois, com um grau sempre cada vez mais intenso e difuso de estabilidade, os novos princípios se fixam e se desenvolvem completamente nas leis consolidadoras. Abre-se, então, o problema da disciplina da época da descodificação residual, que mantida por um curto ou longo período nas páginas de códigos, vem atraída nas sedes externas. No fundo, delineia-se um horizonte de corpo de leis, nos quais institutos singulares ou categorias de relações encontram completa e definitiva disciplina. Um sistema, portanto, policêntrico, que não reconhece primados históricos ou prioridades lógicas e que se articula em disciplinas de setores e estatutos de grupo. A unidade é garantida, por um lado, pela natureza rígida das normas constitucionais, e, por outro, pela capacidade das classes dominantes de prevenir particularismos e refutar privilégios.[42]

---

[41] IRTRI, Natalino. L'Età Della Decodificazione. **Doutrinas Essenciais Obrigações e Contratos**, RT online, v. 1, 405, jun. 2011. p. 425, tradução nossa do original em italiano: "L'età della decodificazione – ossia gli anni che viviamo e che ci attendono nel vicino futuro – è dinanzi ai nostri occhi nella nettezza della sua fisionomia. Il codice civile há perduto il carattere di centralità nel sistema delle fonti: non più sede di garanzie dell'individuo, ormai assunte e svolte dalla Costituzione; non più sede di principi generali, ormai espressi, per singole categorie di beni o classi di soggetti, dalle leggi esterne. La storia del nostro secolo rivela, sotto il profilo delle vicende legislative, um radicale indirizzo centrifugo.
Mentre il secolo decimonono converge nei codici civili, che perciò offrono, non semplici criteri normativi, ma complete immagini di una società laica e moderna; il secolo ventesimo sgretola; insieme con il potere statale, i suoi simboli più alti e suggestivi. La fuga dal codice civile riguarda fondamentali istituti ed interi complessi di rapporti (così, la disciplina del divorzio e lo statuto del lavoratori); e si intensifica ed allarga a mano a mano che gruppi sociali o cerchie di soggetti strappano, dopo aspri e tormentati negoziati con i poteri pubblici, leggi particolari e tavole di privilegi."
[42] Id. Ibid., p. 428, tradução nossa do original em italiano: "Applicati all'esterno del codice, prima in norme eccezionali e temporanee, poi con um grado sempre più intenso e diffuso di stabilità, i nuovi principi si fissano e svolgono compiutamente nelle leggi consolidatrici. Si apre allora il problema della disciplina L'età della decodificazione residuale, che, restata per breve o lungo período nelle pagine del codice, viene attratta nelle sedi esterne. Al fondo si delinea un orizzonte di corpi di leggi, nei quali singoli istituti o categorie di rapporti hanno trovato completa e definitiva disciplina. Un sistema, perciò, policentrico, che non risconosce primati storici o priorità logiche, e che si articola in discipline di settore e statuti di gruppi. L'unità è garantita, per un lato, dal carattere rigido delle norme costituzionali, e, per un altro, dalla capacità delle classi dominanti di prevenire particolarismi e rifiutare privilegi."

Ao analisar o fenômeno de centrifugação legal presente nos dias atuais – e, segundo ele, também nos dias que estão por vir –, Irtri é incisivo em sua análise. Ele afirma que, na digressão efêmera do sistema, muitas vezes repousa o germe de um novo direito e, portanto, as leis externas, que começaram como excepcionais ou especiais, tendem a assumir uma lógica própria e autônoma em relação ao Código Civil, o que significa que elas traçariam uma ruptura irreversível em relação a esse diploma, pondo em xeque a sua centralidade:

> E isso não permite mais colocar no centro do sistema de código civil, mas impõe assumir, como portadores de princípios autônomos, os diferentes grupos de leis especiais. O fenômeno das leis excepcionais, que marca uma derrogação temporária dos princípios codificados, não desapareceu da nossa experiência; e nos censura a não conseguir ver, na digressão efêmera do sistema, o germe de um novo direito. Mas muitas vezes – já se advertiu – a lei, nascida como excepcional e provisória, protrai-se no tempo e conquista uma inesperada estabilidade. Em torno dessa se dispõem outras leis, que complementam a disciplina e introduzem, por sua vez, derrogações e exceções: delineia-se, assim, um microssistema, um pequeno mundo de normas, a partir do qual o intérprete já pode recavar princípios gerais e onde agora pode descobrir uma lógica autônoma. Trata-se de um processo – segundo os casos, lento ou rápido, claro ou obscuro – destinado a desembocar em uma lei consolidadora (pensa-se nas leis sobre a aluguéis justos ou sobre contratos agrários). Este é o sinal de que o fenômeno atravessou o limiar da consciência histórica e política, e que a ruptura com o código civil é agora irreversível.[43]

Segundo essa lógica, a relação entre o código e as leis, antes descrita em termos de geral e especiais, converte-se numa relação entre disciplina geral e disciplina residual, em que geral é a lei externa e residual o código. “O código civil, que, por regular hipóteses mais amplas (ou seja, pobres de elementos e notas

---

[43] IRTRI, Natalino. L'Età Della Decodificazione. **Doutrinas Essenciais Obrigações e Contratos**, RT online, v. 1, 405, jun. 2011. p. 426, tradução nossa do original em italiano: "E questa non consente più di collocare al centro del sistema il codice civile, ma impone di assumere, come portatori di autonomi principi, i diversi nuclei di leggi speciali. Il fenomeno della legge eccezionale, che segna una temporanea deroga ai principi codificati, non è scomparso dalla nostra esperienza; e ci ammonisce a non scorgere, nell’effimera disgressione dal sistema, il germe di un nuovo diritto. Ma spesso – si è già avvertito – la legge, nata come eccezionale e provvisoria, si protrae nel tempo e conquista un’insospettata stabilità. Attorno ad essa si dispongono altre leggi, che ne completano la disciplina e che introducono, a loro volta, deroghe ed eccezioni: si delinea così un micro sistema, un picolo mondo di norme, da cui l’interprete può ormai ricavare principi generali ed in cui ormai scoprire una logica autonoma. Si tratta di un processo – secondo i casi, lento o rapido, terso od oscuro –, destinato a sfociare in una legge consolidatrice (si pensi alla legge sull’equo canone o sui contratti agrari). Questo è il segno che il fenomeno ha varcato la soglia della coscienza storico-politica, e che la rottura con il codice civile è ormai irreversible."

individuais), e, portanto, teoricamente geral, é reduzido no concreto da experiência jurídica a direito residual".[44]

Na realidade, embora se discuta se o Código Civil deixou de ser o centro do ordenamento jurídico privado, a sua centralidade no sistema de fontes e a importância do poder unificador de tal diploma, não é de hoje que existe uma tendência de fuga de institutos importantes e de todo um complexo de relações para corpos externos ao código, dando origem a "Microssistemas", também chamados de "Minicódigos" ou de "Estatutos". Na experiência brasileira, o exemplo mais exponencial desse fenômeno talvez seja o Código de Defesa do Consumidor. Mas igual movimento, como já dito nesta dissertação, operou-se com relação à legislação trabalhista, culminando na edição da Consolidação das Leis do Trabalho.

Aqui, cumpre frisar que tal movimento é contínuo e, por vezes, irrefreável, não havendo qualquer óbice ao surgimento de novos sub-ramos no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho. Naturalmente, se os códigos, em que a justaposição das normas vigentes é mais articulada e obedece a uma determinada ordem, admitem a descodificação, com muito mais facilidade se poderia observar a debandada de algumas relações mais particulares para fora do corpo de diplomas consolidados, que são carentes de maior sistematização.[45]

Se, num primeiro momento, como se verá no capítulo subsequente deste estudo, avalia-se que é suficiente um eventual deslocamento das normas que tratam das relações de emprego dos altos empregados para um capítulo à parte no corpo da própria Consolidação das Leis do Trabalho, não se afasta a possibilidade, de num futuro próximo, esse mundo pequeno e orgânico de normas especiais, que visa introduzir uma nova disciplina a relações jurídicas já conhecidas, seja

---

[44] IRTRI, Natalino. L'Età Della Decodificazione. **Doutrinas Essenciais Obrigações e Contratos**, RT online, v. 1, 405, jun. 2011. p. 427, tradução nossa do original em italiano: "Il codice civile, che pur regola fattispecie più ampie (ossia povere di elementi e note individuanti), e perciò teoricamente generali, è abbassato, nel concreto dell'esprienza giuridica, a diritto residuale. Generale è veramente la legge, nata come eccezionale o speciale, che a mano a mano ha conquistato cerchie più baste di destinatari ed ormai obbedisce ad una logica propria ed autonoma."

[45] Orlando Gomes leciona que: "A condensação realiza-se por dois processos: a) a consolidação; b) a codificação. Pelo primeiro, procede-se à justaposição das normas vigentes, articulando-as sob determinada orientação. Pelo segundo, não se aproveitam apenas as leis existentes, mas se fazem eliminações, adaptações e inovações. Elabora-se, numa palavra, obra metódica, sistemática e inovatória" (GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009. p. 55).

empurrado para um corpo externo à norma celetista, ou seja, para um estatuto próprio.

4.2 O Princípio da Igualdade Material e a Proposição dos Altos Empregados Como Capítulo Estanque da Consolidação das Leis do Trabalho

A Constituição da República estabelece, no *caput* do seu artigo 5º, que "[t]odos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Dispõe, ainda, no inciso XXXI do seu artigo 7º, que é proibida a "[...] distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos".

Conforme doutrina consolidada, a igualdade de que trata a Constituição da República nesses dispositivos é a material, e não a formal. A respeito, José Joaquim Gomes Canotilho assinala que, embora os Princípios da Igualdade e da Democracia Econômica e Social possuam relação bastante estreita,

> [...] não se pode interpretar o **princípio da igualdade** como um princípio estático indiferente à eliminação das desigualdades, e o princípio da democracia econômica como um princípio dinâmico, impositivo de uma igualdade material. [...] A igualdade material postulada pelo princípio da igualdade é também igualdade real veiculada pelo princípio da democracia econômica e social.[46]

Ao prosseguir sobre o assunto, Canotilho aduz que a igualdade "justa" pressupõe um juízo e um critério valorativo que, segundo ele consistem na proibição do arbítrio, ou seja, a desigualdade de tratamento não pode ser arbitrária, e na exigência da qualificação do motivo justificador da solução diferenciada como razoável. Nas palavras do constitucionalista português,

---

[46] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 1997. p. 332.

> O arbítrio da desigualdade seria condição necessária e suficiente da violação do princípio da igualdade. Embora ainda hoje seja corrente a associação do princípio da igualdade com o princípio da vedação do arbítrio, este princípio, como simples princípio de limite, será também insuficiente se não transportar já, no seu enunciado normativo-material, critérios possibilitadores da valoração das relações de igualdade ou desigualdade. Esta a justificação de o princípio da proibição do arbítrio andar sempre ligado a um critério material objetivo. Ele costuma ser sintetizado da forma seguinte: existe uma violação arbitrária da igualdade jurídica quando a disciplina jurídica não se bastar num: (i) fundamento sério; (ii) não tiver um sentido legítimo; (iii) estabelecer diferenciação jurídica sem um fundamento razoável.
> [...]
> Todavia, a proibição do arbítrio intrinsicamente determinada pela exigência de um fundamento razoável implica, de novo, o problema da *qualificação* desse fundamento, isto é, a qualificação de um fundamento como razoável aponta para um *problema de valoração*.[47]

Noutros termos, o que o Princípio da Igualdade veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações gratuitas, sendo inteiramente lícita a desequiparação de casos díspares, desde que haja uma relação de pertinência entre o fator discriminatório e a disciplina desigual estabelecida.

O tratamento desigual de pessoas naturalmente distintas por parte da legislação não somente é permitido, como é também desejável, uma vez que configura exigência tradicional do próprio conceito de Justiça. Nas célebres palavras de Aristóteles, ao discorrer sobre justiça distributiva:

> O justo [...] envolve no mínimo quatro termos, pois duas são as pessoas para quem ele é de fato justo, e também duas são as coisas em que se manifesta – os objetos distribuídos. E a mesma igualdade será observada entre as pessoas e entre as coisas envolvidas, pois do mesmo modo que as últimas (as coisas envolvidas) são relacionadas entre si, as primeiras também o são. Se as pessoas não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isto é origem de disputas e queixas (como quando iguais têm e recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes iguais).[48]

Na mesma linha, mas especificamente no âmbito do Direito do Trabalho, Arnaldo Süssekind afirma que:

---

[47] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 1997. p. 391.
[48] ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2007. p. 108-109.

> O que a Constituição proíbe é que os direitos, garantias e benefícios assegurados de maneira geral ou para determinada categoria distingam entre os trabalhadores manuais, os técnicos e os intelectuais integrantes do grupo a que se refere a lei. E tanto assim é que, para os bancários, os jornalistas, os telegrafistas etc., a duração normal do trabalho é inferior à determinada como regra geral; diversas categorias profissionais possuem regulamentações especiais que asseguram aos seus componentes direitos que lhes concernem etc.[49]

Naturalmente, se deslocados os argumentos acima para o cerne do presente estudo, mostra-se oportuna a análise acerca da pertinência e utilidade do estabelecimento de disciplina desigual para os altos empregados. Afinal, como assinalado por Pontes de Miranda ao discorrer sobre o Princípio da Isonomia no universo laboral, "[o]nde há seres humanos e o seu trabalho não é igual ao outro, não há de pensar-se em igualização".[50]

Como já dito, a realidade do operariado comum não se confunde com a realidade dos altos empregados, que possuem posição privilegiada em face do empregador. Ocupantes de cargos de confiança estrita ou excepcional,[51] eles gozam de elevados poderes de gestão e atuam com maior liberdade de decisão, tendo maiores e melhores condições de negociar a sua contratação com seus empregadores.

Em certa medida, esta situação já é contemplada no próprio texto da Consolidação das Leis do Trabalho, que admite a confiança excepcional depositada nos altos empregados, modificando, em alguns pontos, o regime jurídico a que estão submetidos:

---

[49] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 241.

[50] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 153.

[51] Alice Monteiro de Barros dispõe que a legislação trabalhista fornece importantes e progressivos graus de confiança, assim distinguidos pela doutrina: (i) confiança genérica, presente em todos os contratos de trabalho, que exigem o mínimo de fidúcia; (ii) confiança específica, pertinente aos empregados do setor bancário cuja função é enquadrada no tipo previsto no artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho; (iii) confiança estrita, para os cargos de diretoria, gerência e outros de confiança imediata do empregador (CLT, art. 499); (iv) confiança excepcional, na qual se enquadra o gerente (CLT, art. 62, II) (BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 273).

> Não obstante o contrato de trabalho pressuponha a mútua confiança entre as partes, certo é que o exercício de determinadas funções exige confiança especial ou excepcional do empregador em relação ao empregado.
> A legislação brasileira, como já acentuamos, não distingue entre empregado e operário, no que concerne aos direitos e obrigações derivadas do contrato de trabalho, e também não possui um sistema especial para os empregados de alta categoria. Mas em face do estatuído na CLT, os exercentes de cargo de confiança não se efetivam nos mesmos, podem ser livremente transferidos para outro local de trabalho (art. 469, § 1º), não se lhes aplicando os dispositivos legais sobre a duração do trabalho, quando desempenhando funções de gestão, como os gerentes e os diretores ou chefes de departamento ou filial (art. 62, II).[52]

Contudo, a disciplina da Consolidação das Leis do Trabalho não é tão extensa a ponto de estabelecer regime jurídico específico, como fez para outras profissões, por exemplo, bancários, jornalistas, telegrafistas e outras colocadas dentro do Título III, "Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho".

A esse respeito, Alice Monteiro de Barros assinala que, em que pese a ausência de destaque, no texto celetista, da tutela jurídica conferida aos altos empregados, a doutrina majoritária os classifica como sujeitos de relações especiais de emprego:

> Embora a Consolidação das Leis do Trabalho não inclua esses empregados no Titulo III – 'Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho', a doutrina majoritária o situa como sujeito das relações especiais de emprego, exatamente pelo fato de que este trabalhador, a par de não desfrutar da tutela legal com a mesma extensão conferida aos demais empregados, possui a subordinação jurídica própria do liame empregatício, porém, de forma debilitada, isto é, desfrutando de uma confiança estrita ou excepcional, que o coloca em posição hierárquica mais elevada, como *alter ego* do empregador. São, em princípio, vistos pela doutrina como os empregados que, em face de suas atribuições, têm a seu cargo a marcha e o destino geral da empresa ou, ainda, possuem conhecimento dos segredos desta organização de trabalho.[53]

Com efeito, à luz do que restara discutido nesta seção e nas anteriores, verifica-se a presença de fator discriminatório suficiente para o tratamento

---

[52] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 242-243.
[53] BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 237.

específico dos altos empregados. Se “[...] a grande missão do moderno Direito do Trabalho é sistematizar os diferentes modelos, dar-lhes contorno jurídico adequado e atribuir-lhes direitos e deveres peculiares à sua natureza predominante”,[54] parece acertada a percepção da necessidade de se repensar a legislação trabalhista em vigor, de forma a lhes outorgar um regime jurídico especial.

Evidentemente, não se olvida que a relação entre os altos empregados e seus empregadores consiste em uma efetiva relação emprego, que conserva boa parte dos traços característicos dessa modalidade de vínculo jurídico. É por isso, inclusive, que se entende prematuro – ao menos num primeiro momento – um eventual deslocamento das normas que tratam dessas relações especiais de emprego para um corpo externo à Consolidação das Leis do Trabalho, para um estatuto próprio.

Todavia, em atendimento às dissemelhanças entre os altos empregados e os demais trabalhadores, e objetivando a plena realização do Princípio da Igualdade, entende-se pertinente a proposição de um capítulo estanque na Consolidação das Leis do Trabalho dedicado àqueles empregados, com regime jurídico específico, tal qual ocorrido com as profissões colocadas dentro do Título III - “Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho” do diploma celetista.

4.3 Os Institutos Típicos das Relações de Emprego dos Altos Empregados e a Demanda desses Empregados Por um Novo Direito do Trabalho

Em seu estudo sobre contratos e regulamentações especiais de trabalho, Alice Monteiro de Barros aponta que a maior parte das legislações europeias situa os cargos de alta direção das empresas em uma zona

[54] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 148.

intermediária, entre a prestação civil de serviços e a relação empregatícia. Em suas palavras,

> Na maioria das legislações europeias, os cargos de alta direção na empresa se situam em uma zona intermediária entre a prestação civil de serviços e a relação de emprego. *O casuísmo é um ponto de referência importante na hora de se proceder à qualificação de uma relação específica*.[55]

Embora a sedimentação de alguns conceitos alusivos ao capitalismo empresarial tenha se dado mais tardiamente no Brasil (a exemplo de outros países em desenvolvimento) do que nas economias centrais e o surgimento dessa categoria de empregados seja mais recente, vislumbra-se que, também aqui, há certas diferenças no trato jurídico, e até jurisprudencial, do alto empregado.

No entanto, como se pretendeu demonstrar ao longo do presente trabalho, a diferenciação na tutela jurídica do alto empregado ainda é tímida em comparação com a experiência europeia. Ela não faz frente às peculiaridades de caráter econômico e social que marcam essa categoria de trabalhadores.

A maior especialização da tutela conferida aos altos empregados no Brasil garantiria uma regulação mais adequada de institutos próprios dos contratos dessa categoria, que muitas vezes se distanciam do Direito do Trabalho, de normas imperativas, e se aproximam do Direito Civil, que prestigia a autonomia da vontade.

Nesse sentido, podem ser citados os bônus de contratação, as cláusulas de permanência, as opções de compra de ações (*stock options*) e as cláusulas de proibição de competição (*non-compete*) como exemplos cada vez mais presentes no cotidiano dos altos empregados, mais próximos do Direito Civil do que do Direito do Trabalho.

Na mesma linha, a criação de um regime especial também poderia proporcionar a inserção de cláusula de arbitragem nos contratos de trabalho dos altos empregados, em reconhecimento da sua maior capacidade de negociar e da natureza dos direitos que lhes são conferidos.

---

[55] BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 250.

Considerando que os contratos de trabalho dos altos empregados nem sempre envolvem matéria estritamente trabalhista ou direitos de natureza indisponível, e a consequente superação da limitação contida no art. 1º da Lei n. 9.307/96, a submissão dos conflitos oriundos daqueles contratos à arbitragem seguramente traria alívio para o Judiciário, tal como se observou na experiência norte-americana. A respeito, Regina Maria Vasconcelos Dubugras dá notícia de que "[...] a arbitragem é o meio de solução de conflitos individuais de trabalho entre empregados membros das *unions* e empregadores, mais praticado nos Estados Unidos".[56]

Em suma, além da configuração de novas possibilidades de negociação individual para os altos empregados, com abrangência e fronteiras mais bem delimitadas, haveria diminuição das demandas direcionadas à Justiça do Trabalho, cuja jurisdição se resumiria, em grande medida, aos conflitos decorrentes dos contratos dos empregados verdadeiramente hipossuficientes.

4.4 A Diferenciação dos Altos Empregados como Mecanismo de Resgate da Essência Dogmática do Direito do Trabalho e de Diminuição de Expedientes Fraudulentos

Os benefícios oriundos da especialização da tutela conferida ao alto empregado não se bastam à configuração de novas possibilidades de negociação individual para essa categoria de trabalhadores, ou ao possível auxílio na diminuição das demandas direcionadas à Justiça do Trabalho.

A elaboração de uma regulamentação específica, acredita-se, também reduziria o uso de expedientes fraudulentos, como a "pejotização", termo

[56] DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. A solução dos conflitos individuais trabalhistas pela arbitragem. **Jornal da magistratura & trabalho**, ano XII, n. 49, abr./mai. 2003. p. 8.

popularmente utilizado para significar o que, nas palavras de Maurício Godinho, é a

> [...] utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia.[57]

Como é cediço, a utilização do contrato de sociedade como instrumento de simulação é particularmente verificada nos casos dos empregados altamente qualificados, que constituem empresas de consultoria para prestarem serviços comuns às atividades fins dos negócios de seus tomadores, atraídos pelos benefícios fiscais oriundos dessa forma contratual e pelos melhores ordenados associados ao não pagamento de encargos trabalhistas. A possibilidade de negociações mais flexíveis permitiria a estipulação de remuneração mais atraente por parte das empresas contratantes, sem o "incentivo" do recurso de vias escusas, para redução de custos.

Finalmente, a separação dos altos empregados ajudaria a preservar os direitos daqueles que são realmente hipossuficientes. Ainda que nem sempre de uma forma declarada, prevalece para os praticantes do Direito do Trabalho a ideia das diferenciações feitas no foro entre os diversos tipos de empregado.

Nesse sentido, Patrícia Dornelles Peressutti observa o atual incremento do número de processos na Justiça do Trabalho em que altos empregados ou empregados com razoável grau de instrução e discernimento pretendem valer-se da condição de hipossuficiente e do Princípio da Proteção para obterem vantagens ou enriquecimento sem causa. Nesse caso, argumenta Peressutti, é dever do julgador "[...] examinar, caso a caso, se está diante de uma relação entre pessoas desiguais – devendo observar, ainda, o grau de desigualdade – e onde uma delas ocupa, de fato, a posição de hipossuficiente".[58]

---

[57] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 353.

[58] PERESSUTTI, Patrícia Dornelles. **A exacerbação do princípio da proteção e o abuso da condição de hipossuficiente na Justiça do Trabalho**. Publicado em: 11/08/2011. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=462804&action=2&destaque=false>. Acesso em: 26/07/2014.

Se, por um lado, esse entendimento é acertado e aplicável aos altos empregados, por outro, não é de se descartar a possibilidade de que a noção seja ignorada vez ou outra. Desse modo, ao se transigir – especialmente na jurisprudência – com direitos trabalhistas para os altos empregados, não se pode fechar os olhos para a possiblidade de essa relativização cair na vala comum e afetar os demais.

Com citações resumidas de ementas, a prática brasileira nem sempre é atenta aos detalhes em que os casos são julgados, sendo comum a aplicação, por extensão, de resultados obtidos em situações específicas a julgamentos com quadros fáticos inteiramente distintos.

Tendo em vista essas razões, emerge a necessidade de criar um regime diferenciado para os altos empregados, a fim de não só conferir-lhes tutela especial, mas também fortalecer os institutos de proteção do empregado comum, após excluído aquele da tutela geral conferida a este.

Afinal, equiparar-se empregados de diferentes graus subordinativos, outorgando-lhes direitos semelhantes, somente gera fraudes à lei, sendo dever do jurista encontrar um meio termo, de forma a viabilizar uma solução mais razoável para os interesses em contraposição:

> Se proteção consistisse na aplicação do Direito do Trabalho clássico ou da relação de emprego marcada pela subordinação a toda espécie de trabalho, estaríamos ressuscitando sua fase imperialista, expansiva e conquistadora.
> [...]
> Tal equiparação só iria gerar fraudes à lei, pois o legislador não pode, por si só, mudar a realidade das coisas: *Leges non mutant naturam rei*. Também não é missão do jurista se conformar com a realidade, quando injusta. Resta-lhe, por meio da lei, buscar um equilíbrio, através do qual possa promover uma composição razoável dos interesses em oposição.[59]

Só dessa forma pensa-se ser possível assimilar de forma adequada as diferenças existentes entre os altos empregados, com o resgate da "[...] essência

[59] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 148.

dogmática do direito do trabalho, que é a tutela dos desprotegidos em face do poder da empresa capitalista".[60]

[60] ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Direito de empresa e direito do trabalho. São Paulo: **Revista da AASP**: seis décadas de CLT e o novo Código Civil, ano XXIII, jul. 2003, n. 70. p. 54.

5 UMA POSSÍVEL RESPOSTA POR PARTE DO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA À NOVA REALIDADE DOS ALTOS EMPREGADOS

Ao longo do presente estudo, procurou-se mostrar as distinções marcantes entre os altos empregados e os demais trabalhadores da organização empresarial. Também se argumentou que essas diferenças, as quais se fazem sentir fortemente nos planos econômico e sociológico, merecem proporcional diferenciação no plano normativo.

Se, no capítulo anterior, sugeriu-se a criação de capítulo estanque dedicado aos empregados de mais alta hierarquia na Consolidação das Leis do Trabalho, o presente capítulo da dissertação busca, exatamente, delimitar a categoria profissional dos altos empregados e propor as características principais do regime jurídico especial a eles aplicável.

Afinal, de nada serve discutir-se as insuficiências oriundas da regulação mais ampla e geral da Consolidação das Leis do Trabalho, e da ausência de adequada especificidade do diploma celetista no trato das relações de emprego dos altos empregados, sem propor, a partir dessa discussão, novos conceitos e institutos que lhe sejam próprios.

5.1 A Subordinação Jurídica Clássica e a Revisão Conceitual da Relação de Emprego à Luz das Relações dos Altos Empregados

Nas palavras de Pontes de Miranda, “[o] Direito do Trabalho, como direito especial, somente concerne ao empregado dependente (subordinado) e permanente, que receba *salário*”.[61]

Evidentemente, a relação de emprego deve se dar em caráter não-eventual e oneroso (CLT, art. 3º), mas é cristalino que o seu principal traço distintivo é mesmo a subordinação.

O problema, contudo, é que a subordinação é elemento gradual e relativo, sendo certo que, no caso dos altos empregados, a diferença é bastante tênue em relação a figuras como os diretores estatutários, que constituem verdadeiros órgãos da sociedade empresarial e com ela não constituem vínculo empregatício.

Tanto é assim que o Tribunal Superior do Trabalho já assentou, em sua Súmula n. 269, o entendimento jurisprudencial de que, se persistir a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, o contrato de trabalho de empregado eleito para função diretiva de sociedade anônima não é suspenso, implementando-se o cômputo do tempo de serviço desse período.

A respeito da fronteira entre os diretores eleitos para função estatutária e os altos empregados detentores de cargos de confiança, da subordinação como elemento diferenciador entre ambos e da força do casuísmo para solução dessas hipóteses, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena leciona que,

> A partir do momento, entretanto, em que, por uma fresta aberta na relação orgânica, o sistema de relacionamento de diretor eleito, em atribuições internamente predeterminadas – vai-se modificando em sua substância, por força da gradual intervenção em sua atividade de atos direcionais de outro órgão, como o diretor-presidente, ou o vice-presidente da sociedade, principia a emergir, desse acontecer, uma relação nuclearmente nova, que é a de emprego.
> [...]
> Como a *subordinação* é um elemento *gradual e relativo*, deve ela, na hipótese examinada, receber tratamento condizente com a natureza da função exercida pelo alto prestador de serviços, que tem poderes de mando, de coordenação, de gestão e de representação, mas em cuja atividade aparece, quase sempre, a possibilidade ou a efetividade jurídica de constante interceptação do poder de outro órgão da sociedade, da

[61] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 130.

> empresa, mais representativo em sua escala diretiva orgânica: como diretor-presidente.
> As limitações aos poderes do órgão que determina não desfiguram a *subordinação*; dosam-na, apenas, em razão da natureza da função e do grau hierárquico do trabalhador na empresa.[62]

O doutrinador acrescenta que, embora um primeiro delineamento acerca dessas diferenças seja possível a partir da incidência dos artigos 2º e 3º da CLT aos fatos, há um esgotamento da ótica tradicional prestigiada naqueles artigos. Além disso, situações limítrofes, como a dos altos empregados, dos empregados eleitos para função diretiva em sociedades anônimas e mesmo a dos prestadores de serviços autônomos, demandam, segundo Vilhena, conceitos mais atuais por parte da legislação trabalhista:

> Dá-se, no caso, a incidência dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, em ótica tradicional, mas cuja revisão conceitual impositiva sujeita-se a sofrer profunda revisão em face do comportamento geral da legislação do trabalho em relação aos então chamados altos empregados, aos órgãos hierarquicamente superiores da empresa e àquelas faixas de prestadores de serviços que compaginam sua atividade com o exercício da profissionalidade autônoma.[63]

É preciso mencionar, adicionalmente aos casos acima, que a moderna jurisprudência trabalhista também tem admitido coexistência da figura do sócio e do empregado na mesma pessoa, quando constatada a subordinação jurídica correspondente à relação de emprego.[64]

---

[62] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 692-693.
[63] Id. Ibid., p. 693.
[64] Neste mesmo sentido encontra-se o julgado cuja ementa está aqui reproduzida: “SOCIEDADE. FRAUDE. RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS REQUISITOS LEGAIS. CONFIGURAÇÃO. Em que pese a possibilidade de combinação entre as figuras jurídicas de sócio e empregado é necessária a presença do ‘affectio societatis’, que significa que o empregador, ao reconhecer o trabalho do empregado, o convida para permanecer como sócio, a fim de que este participe realmente de tal sociedade, ou seja, há o ânimo de ligação com o empregado. Entretanto, apesar de ser uma figura jurídica acolhida por nosso ordenamento jurídico, é utilizada, na maioria das vezes, como objeto de fraudes tendo em vista a existência de uma linha tênue entre o lícito e ilícito nesses casos e, também, da ausência de legislação que delimita especificamente tal figura jurídica para garantir a não violação dos direitos do empregado e da sociedade. Se o conjunto probatório dos autos corrobora a tese alegada na inicial de que a relação trabalhista mantida pelas partes era mascarada pela integração da autora no quadro societário da empresa, o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe, devendo os autos retornar à Vara de origem para apreciação dos demais pleitos autorais, evitando-se, assim, eventual nulidade por supressão de instância”

Na mesma linha de argumentação, Lorena Vasconcelos Porto afirma que, em determinadas fórmulas societárias, como as sociedades anônimas e sociedades limitadas, é possível que os seus sócios conservem traços característicos da subordinação empregatícia. Mas, para essa constatação, também se faz necessária a análise do caso concreto, a fim de averiguar-se elementos como o número de ações (ou valor das quotas) que ele possui, sua autonomia, dentre outros. Nas palavras da própria autora,

> Há casos em que o sócio responde pelas obrigações da sociedade de forma ilimitada. Esse tipo de sócio é responsável pela administração da sociedade, pode ter o seu nome inserido na razão social e cabe-lhe precipuamente representá-la. O seu envolvimento na condução dos negócios sociais é tão intenso que é incompatível com a idéia de subordinação. Como exemplo, temos todos os sócios da sociedade em nome coletivo (art. 1039 do Código Civil de 2002); os sócios comanditados na sociedade em comandita simples (art. 1045 do CC/02; os sócios comanditários somente respondem pelo valor de sua quota); o acionista que é eleito diretor na sociedade em comandita por ações (art. 1091 do CC/02; o diretor deve ser acionista e pode haver mais de um diretor, havendo responsabilidade solidária entre eles); todos os sócios da sociedade em comum, a qual abrange a sociedade de fato e a sociedade irregular (art. 990 do CC/02). Nesses casos o sócio não pode ser simultaneamente empregado da sociedade.
> [...]
> Nos demais tipos societários, que, em verdade, são os de maior recorrência na realidade – sociedade anônima e sociedade por quotas de responsabilidade limitada –, a responsabilidade do sócio se restringe à integralização do valor das ações ou quotas. A regra é a da possibilidade de o sócio ser empregado, mas deve-se analisar o caso concreto. Deve-se verificar se o número de ações ou o valor das cotas tornam realmente efetiva a participação do sócio no comando da empresa, para ver se o serviço prestado por ele à sociedade será feito em termos subordinados ou, ao contrário, com autonomia e prevalência do *affectio societatis* (*v.g.*, o acionista controlador na sociedade anônima).[65]

A fim de se definir a natureza do vínculo jurídico de determinado dirigente com a empresa em que ele trabalha (se cível ou empregatícia) e de se distinguir situações fronteiriças, como a do diretor estatutário e do sócio *stricto sensu* daquela dos altos empregados, faz-se necessário que a norma trabalhista venha em reforço ao casuísmo intrínseco a cada uma dessas relações, imprimindo contornos mais

(MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Processo: RO 0002967-48.2014.5.03.0186. Rel. Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa. **DEJT**: 25/01/2016).

[65] PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.

nítidos à subordinação empregatícia própria da categoria dos empregados de mais alta hierarquia.

Embora seja difícil apontar-se uma solução definitiva para tal temática, o presente estudo propõe como melhor critério conducente para verificação da subordinação empregatícia nesses casos a existência (ou a não existência) de uma relação de dependência[66] agregada à condição de sócio ou à de diretor-órgão.

Paralelamente, como critério excludente do liame empregatício, cabe investigar se o ocupante de função diretiva possui características comumente associadas ao patronato: se está juridicamente legitimado (apoiado em título próprio de direito, como estatuto, propriedade ou maioria de quotas ou ações) para o exercício de funções de mando relevantes, de real impacto para o empreendimento empresarial no qual ele se encontra inserido.[67]

5.2 A Construção de um Critério de Discriminação Adequado para o Alto Empregado: em Busca de um Conceito para essa Categoria de Trabalhadores

Como adiantado em seção anterior, no Tomo XLVII da sua obra Tratado de Direito Privado, publicado há mais de cinco décadas, Pontes de Miranda já identificava uma categoria diversa de empregados, os dirigentes administrativos,

---

[66] A respeito, Pontes de Miranda esclarece que: "[o] trabalhador subordinado, ou dependente, é aquele que fica sob as ordens e a disciplina do empregador. Não se pode reduzir tal subordinação ou dependência à subordinação ou dependência econômica, porque os trabalhadores independentes, ditos autônomos, são economicamente dependentes. Também não se pode dizer que a dependência seja só jurídica: o advogado ou o médico da empresa, em que é empregado, juridicamente não depende [...]; a dependência resulta do enquadramento e da disciplina organizatória. [...] A dependência de que se trata, é elemento do suporte fático do contrato de trabalho, e de modo nenhum tem razão de ser a discussão entre se tratar de dependência técnica (o empregador pode nada saber daquilo que os empregados sabem para poderem trabalhar), ou econômica, ou jurídica" (PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 131).

[67] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed., São Paulo: LTr, 2005. p. 703-704.

que, segundo ele, situavam-se entre o empregador e os empregados em sentido estrito:

> Os *dirigentes administrativos*, *diretores* ou *técnicos*, compõem categoria à parte, distinta da categoria dos *empregados em sentido estrito*. Em sentido largo e próprio, também eles são empregados. Não basta que o empregado, senso largo, tenha atividade autônoma em relação ao empregador, para que se considere dirigente administrativo ou técnico, nem que tenha consigo atividade que exige competência técnica. É preciso que dirija, que outros empregados fiquem sob a sua direção e vigilância. A sua figura há de ser intercalar entre o empregador e os empregados senso estrito. A sua atuação faz as vezes, mesmo se só parcialmente, da atuação do empregador. Daí depender ele menos do que os outros empregados. O dirigente administrativo coordena; dentro das instruções e diretrizes gerais, dá instruções e traça diretrizes; cabe-lhe poder disciplinar e responsabilidade dos atos seus e dos outros.[68]

A despeito da conceituação emprestada por referido doutrinador para o que aqui chamamos de altos empregados, observa-se que a norma celetista em vigor dá notícia do que o legislador pátrio entende por empregado de confiança excepcional, quando exclui essa modalidade de empregado da incidência das regras do capítulo alusivo à duração do trabalho (CLT, artigo 62, II).

Ocorre, porém, que a redação do artigo 62, II, da CLT, conferida pela Lei n. 8.966/94, implicou clara redução dos antigos requisitos para o enquadramento do empregado como ocupante de cargo ou função de confiança. Na atualidade, para que o trabalhador seja enquadrado na regra exceptiva alusiva àquele dispositivo, basta que detenha poderes de gestão, aos quais se equiparam os chefes de departamento ou filial, e distinção remuneratória, à base de, no mínimo, quarenta por cento acima do salário do cargo efetivo.

No entanto, embora se admita a patente descentralização dos poderes decisórios na organização empresarial atual, que são constantemente difundidos entre uma pluralidade de gestores, não se pode admitir que, para fins de conceituação da figura dos altos empregados, adote-se critério tão

---

[68] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 516-517.

demasiadamente amplo, abarcando figuras como as dos chefes de departamento ou filial.

A esse respeito, Pontes de Miranda esclarece que os cargos de confiança podem ser de abrangências geral ou limitadas a setores da empresa, a um só setor ou a uma só função. A isso ele acrescenta que o empregado exercente de cargo de direção usualmente se encaixa naquela primeira espécie, distinguindo-o do tesoureiro ou caixa, cuja fidúcia se estende a uma só função, e dos diretores eleitos, que são órgãos das sociedades empresariais:

> Nos contratos para cargos de confiança, acentua-se a delicadeza do elemento de contato e de responsabilidade pelo trabalho específico. O cargo de confiança pode ser objeto do contrato de trabalho, ou apenas resultante de temporária investidura. Quanto à extensão, o cargo de confiança pode ser de abrangência geral, ou dentro de setores da empresa, ou dentro de um só setor, ou para uma só função. A primeira espécie, pode ser de cargo de direção, ou geral, sem ser de direção. Não se confundem os empregados com cargos de direção com os diretores eleitos, que são órgãos da empresa pessoa jurídica. O tesoureiro ou o caixa, de regra, é empregado de uma só função.[69]

Tomadas as considerações acima, observa-se que o cargo de confiança constitui um gênero que alcança a espécie do empregado ocupante de função diretiva (ou do alto empregado, segundo denominação técnica aqui adotada). Mais precisamente, não obstante se admita a confiança como elemento básico, isto é, como assento intelectual e moral do alto empregado, isso não significa que todo empregado ocupante de função de confiança se encaixa nessa categoria:

> Com o progresso das indústrias e o desenvolvimento da produção, têm as empresas problemas sutis de divisão do trabalho e de coordenação dos elementos subjetivos. O dono da empresa, ou, em geral, os donos das empresas de hoje não *as* dirigem, salvo excepcionalmente. Daí a figura do *dirigente*, sem que seja esse o órgão da pessoa jurídica. Se, por um lado, não se há de confundir o dirigente da empresa com os diretores (presidente, vice-presidente, membros do conselho) das sociedades comerciais e industriais, tem-se, por outro lado, de frisar que o dirigente não pode ser confundido com outros empregados, que não têm a

[69] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 48. Direito das obrigações: contrato coletivo de trabalho, contratos especiais de trabalho, preposição comercial, ações, acordos em dissídios coletivos e individuais, contrato de trabalho rural. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 182.

> atribuição de coordenação e de disciplina, indispensável à direção administrativa ou técnica.
> A direção pode ser *única* ou *plúrima*. A unicidade não pré-exclui a pluralidade de subdireções, administrativas ou técnicas. O que é preciso é que o dirigente, no seu setor, tenha *discricionalidade*, razão por que o contabilista, o faturador e o vigilante dos depósitos não são dirigentes, posto que o último exerça cargo de confiança.[70]

Na realidade, nem mesmo a correta discriminação feita entre os diferentes empregados ocupantes de cargos de confiança e a constatação acerca da discricionariedade comum à categoria dos altos empregados são bastantes para balizarem o conceito que se pretende imprimir na presente seção. É preciso excluir da classificação dos "dirigentes" proposta por Pontes de Miranda aqueles empregados cujas decisões são circunscritas a um determinado setor da empresa, não se relacionando diretamente com o objeto principal dela.

Tal qual dispõe a legislação espanhola, para que sejam tidos como altos empregados (ou empregados de "alta direção", como lá denominados), é preciso que as decisões praticadas por aqueles agentes sejam fundamentais para a direção e governo da empresa, isto é, que sejam inerentes à titularidade da empresa. É preciso, ademais, que as suas funções se refiram à inteira atividade ou a aspectos transcendentais dos objetivos da sociedade em que trabalham. Para Lorena Vasconcelos Porto,

> A primeira dessas relações especiais citada pelo art. 2 do ET é a "relação do pessoal de alta direção não incluído no art. 1.3.c)", sendo regulada por uma lei específica: o Real Decreto n. 1.382 de 1985. Este abrange os trabalhadores que "exercitam poderes inerentes à titularidade jurídica da empresa e relativos aos objetivos gerais da mesma, com autonomia e plena responsabilidade, limitadas apenas pelos critérios e instruções diretas emanadas da pessoa ou dos órgãos superiores de governo e administração da entidade que ocupem aquela titularidade".[71]

---

[70] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 48. Direito das obrigações: contrato coletivo de trabalho, contratos especiais de trabalho, preposição comercial, ações, acordos em dissídios coletivos e individuais, contrato de trabalho rural. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 183.

[71] PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.

Alice Monteiro de Barros emenda que, ao tempo da estrutura legislativa inaugurada na década oitenta, a doutrina espanhola passou a classificar as funções diretivas em pelo menos cinco categorias. Dentre elas, somente uma, atinente aos cargos de alta direção, pode ser considerada relação especial de emprego: as demais, ou não guardam o liame empregatício, como nos casos dos conselheiros ou membros dos órgãos de administração de empresa, ou estão sujeitas a contratos de trabalho ordinários, a exemplo dos cargos de direção técnica. Nas palavras da autora,

> A estrutura legislativa, de 1980, levou a doutrina a considerar cinco posições diretivas, assim compreendidas: os cargos de direção técnica ordinária ocupados por pessoas com funções qualificadas, porém, não de nível máximo, estando sujeitas, portanto, ao contrato de trabalho ordinário; cargos de alta direção, que traduzem uma relação laboral especial, delimitada pelo Real Decreto de 1985 e não pelo estatuto do trabalhador italiano; conselheiros não sujeitos à relação de emprego, tampouco a contrato de prestação de serviços; conselheiros que exercem este cargo simultaneamente com um contrato de trabalho ordinário; conselheiros com funções de alta direção, fora da égide do Direito do Trabalho.[72]

Daí porque o presente estudo prestigia a posição de que não são todos os trabalhadores que ocupam postos de mando ou chefia que podem ser tidos como altos empregados. Só o poderiam aqueles que, independentemente da denominação do cargo que ocupam, participam das decisões que são fundamentais ao núcleo empresarial, atuando com autonomia e plena responsabilidade, limitadas apenas àquelas instruções emanadas diretamente da pessoa ou dos órgãos superiores de governo e administração da sociedade.

5.3 A Sugestão Acerca de Regras Próprias para Disciplinar essa Relação Especial de Emprego

[72] BARROS, Alice Monteiro de. Empregado ocupante de cargo de confiança. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 35, n. 65, p. 85-97, jan./jun. 2002. p. 97.

A presente seção visa sugerir um apanhado de normas de índoles individual, coletiva e processual a fim de orientar a formulação de um novo direito destinado aos altos empregados, dadas as suas especificidades em relação aos demais trabalhadores.

Não se ignora que a legislação trabalhista atual já relativiza direitos dessa categoria de trabalhadores, como, por exemplo, quando (i) não tem por irregular o retorno do empregado ao antigo posto ocupado depois de destituído do cargo de confiança (CLT, art. 468, parágrafo único); (ii) excepciona o pagamento de horas extras (CLT, art. 62, inciso II); (iii) possibilita a transferência para outro local de serviço sem necessidade de anuência (CLT, art. 469, § 1º).[73] No entanto, endente-se que a legislação o faz insuficientemente, sendo necessário maior aprofundamento e especialização da tutela conferida aos altos empregados.

5.3.1 Prevalência da Vontade das Partes e Aplicação de Institutos típicos dos Direitos Civil e Comercial

A contemporaneidade cria a necessidade e a possibilidade de se elaborar modelos jurídicos dotados de "virtude expansiva, ou 'elasticidade', conforme terminologia de Pontes de Miranda, que permite adaptação da regra do direito a novas situações emergentes, sem mudança em sua estrutura morfológica".[74]

Daí porque a prevalência de padrões normativos mais abertos no moderno Direito, um fenômeno que assinala o reconhecimento da impossibilidade de sujeição da complexidade da realidade social a esquemas jurídicos pré-

[73] A jurisprudência, porém, tem atenuado o rigor do texto original celetista, como se denota da leitura das Súmulas n. 43 e 372, I, do Tribunal Superior do Trabalho. Do mesmo modo, são fartos os julgados que afastam a disposição contida no artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho se observada a ocorrência de rígido controle de horários do empregado que exerce função de confiança.

[74] REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno**. São Paulo: Saraiva, 1990. p. 167.

concebidos, nos quais aquele processo de “autocorreção” da norma significa, no mais das vezes, a revogação de seu conteúdo. Como afirmou Miguel Reale,

> O certo é que, em nossos dias, prevalece cada vez mais o emprego, tanto na *legislação* (modelos jurídicos prescritivos) como na doutrina (modelos jurídicos hermenêuticos), de modelos normativos abertos, tornando-se cada vez mais inconsistente a antiga distinção formalista entre *“normas jurídicas imperativas”* e *“normas jurídicas programáticas”*, como se a vigência e a eficácia destas ficassem confiadas ao critério do intérprete, ou valessem apenas como diretivas genéricas, sem incidência direta no plano da jurisdição.
> Ao contrário do pregado pelo naturalismo jurídico, que julgava possível subordinar a realidade social a regras jurídicas cientificamente formuladas e de antemão previstas, reconhece-se que todo sistema normativo é inevitavelmente lacunoso, de tal modo que é necessário:
> [...] no *plano legislativo*, dar preferência a modelos jurídicos abertos, não receando recorrer a valores como *equidade* ou *boa-fé*, os quais servirão de elementos mediadores da desejada *concreção jurídica*, incompatível com o mero dedutismo a partir de disposições legais [...].[75]

Uma vez aceita tal premissa, de que qualquer sistema jurídico é naturalmente lacunoso e que não há como subordinar a realidade social ao hermetismo de uma legislação pretensamente capaz de antever todas as transformações ocorrentes no plano dos fatos, há que se aceitar que a contratação individual, mais dinâmica e adaptável, pode desempenhar um papel importante como fonte do Direito, e esse argumento também se aplica ao mundo do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 444, estipula que as partes podem estipular livremente os seus contratos de trabalho, desde que o seu conteúdo “[...] não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

A despeito dos limites estabelecidos no artigo acima mencionado, é fato que o Direito do Trabalho atual se inclina à maior participação dos seus destinatários (empregados e empregadores) na sua formação, ante o claro descompasso entre a legislação geral e uniforme e a mutabilidade dos casos concretos surgidos no cotidiano laboral. Para Antônio Álvares da Silva,

---

[75] REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno**. São Paulo: Saraiva, 1990. p. 124.

> Observa-se, nas fontes do moderno Direito do Trabalho, um retorno ou volta à vontade dos agentes, principalmente no plano coletivo, para composição de seus interesses. A origem do fenômeno está na complexidade destas fontes e na impossibilidade de uma regulamentação exauriente por parte do legislador estatal.[76]

Essa participação, tão característica no plano coletivo (convenções e acordos coletivos de trabalho), tem se alastrado, paulatinamente, para os contratos individuais de trabalho. Muito embora haja uma resistência inicial por parte da jurisprudência laboral, que se pauta na indisponibilidade dos direitos celetistas, trata-se de um caminho sem volta, em compasso com o amadurecimento de empregados dos mais diversos níveis.

Se é certo que a comunidade trabalhadora tem evoluído, paralelamente ao desenvolvimento do próprio capitalismo, é igualmente evidente que certas classes de trabalhadores, como no caso dos altos empregados, têm melhores bases para negociar com os seus empregadores, e o seu reduzido grau de hipossuficiência abre novas frentes para contratação individual.

A este respeito, Alice Monteiro de Barros observa que, na Espanha, o Real Decreto n. 1.382/85, em seu artigo 3º, determina que os direitos e obrigações oriundos do vínculo empregatício dos trabalhadores de alta direção são regulados, predominantemente, pela vontade das partes. Em suas palavras,

> O mesmo Decreto, no art. 3º, dispõe que os direitos e obrigações concernentes à relação laboral do pessoal de alta direção regula-se pela vontade das partes, com sujeição às normas deste Real Decreto e às demais que sejam aplicáveis. O preceito consagra a autonomia da vontade das partes como principal fonte deste contrato especial, a qual está condicionada às normas deste Real Decreto, que estabelece um período de prova de, no máximo, nove meses, condicionado à duração indefinida do contrato. Prevê o Real Decreto, ainda, uma indenização por danos ou prejuízos causados ao empresário, como também obrigatoriedade de pré-avisá-lo na hipótese de desligamento espontâneo do alto dirigente.[77]

---

[76] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. Da legitimidade do empregado e do empregador na solução de seus conflitos. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, jul./dez. 2002. p. 150.
[77] BARROS, Alice Monteiro de. Empregado ocupante de cargo de confiança. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 35, n. 65, p. 85-97, jan./jun. 2002. p. 97.

Embora referido Decreto estipule que a autonomia da vontade das partes deve obedecer aos limites dados por suas normas e pelas demais normas aplicáveis a essa especial relação de emprego (art. 3º, §1º), Lorena Vasconcelos Porto pondera que tais regras são escassas e flexíveis, havendo ampla margem para negociação individual. A esse respeito, a autora esclarece que,

> Todavia, as regras previstas pelo RD são escassas e flexíveis, deixando assim um grande espaço à autonomia privada em aspectos como a duração do contrato (art. 6º), a determinação da duração do trabalho (jornada, horário, repousos semanais, férias – art. 7º), a dispensa do empregado (art. 11). Há algumas regras imperativas, que em muitos casos visam à proteção do alto diretor, mas também a maiores restrições à sua liberdade de trabalho (v.g., ampliação do período de prova, proibição da concorrência, compromissos de permanência mínima, aviso-prévio mínimo de 3 meses para o pedido de demissão, etc.).[78]

A doutrinadora acrescenta que a legislação trabalhista comum somente se aplica aos empregados de alta direção no caso de remissão expressa do Real Decreto n. 1.382/85 ou do contrato individual e que, aos aspectos não regulados por nenhum desses dois, dá-se a aplicação subsidiária das leis civis e comerciais, que prestigiam a autonomia da vontade das partes, em lugar de se aplicar a legislação trabalhista ordinária:

> O Real-Decreto faz remissão à disciplina da legislação trabalhista comum em vários aspectos, como no tocante a garantias salariais e infrações e sanções do empresário. As normas trabalhistas comuns (como o Estatuto dos Trabalhadores) aplicam-se somente em caso de remissão expressa do RD ou do contrato individual (art. 3, §2º). Todavia, com relação aos aspectos não regulados pelo pacto individual ou pelo RD, este determina a aplicação subsidiária não da legislação trabalhista, mas das leis civis e comerciais e de seus princípios gerais, onde detém primazia a autonomia da vontade (art. 3º, §3º).[79]

Não se discute, aqui, a indisponibilidade dos direitos assegurados aos trabalhadores, ou se essa indisponibilidade é absoluta ou relativa. Discute-se, sim, a necessidade de estipulação de limites menos rígidos à contratação individual de

---

[78] PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.
[79] Id. Ibid.

empregados, que, sabidamente, possuem maiores grau de instrução e poderio financeiro, com melhores condições de negociar.

Em outras palavras, independentemente do posicionamento acerca da indisponibilidade das normas trabalhistas (se relativa ou absoluta), resta claro que uma legislação especial mais flexível, prevendo a aplicação subsidiária dos institutos civis e comerciais, e não da lei celetista ordinária, solucionaria esse impasse.

Não bastasse isso, verifica-se que a maior autonomia na contratação individual abriria novos flancos para a pactuação de cláusulas comumente verificadas nos contratos dos altos empregados, como os Bônus de Contratação, os Compromissos de Permanência Mínima, as Opções de Compras de Ações e as Proibições da Concorrência.

Tais cláusulas, diga-se, não são disciplinadas na legislação celetista, e sua natureza civil asseguraria uma maior liberdade na contratação de seus conteúdos, sem os entraves da imperatividade das leis trabalhistas. Esse raciocínio seria ainda mais válido se considerada uma possível aplicação subsidiária de princípios e institutos comuns aos Direitos Civil e Comercial.

Por fim, àqueles que defendem que a maior autonomia na contratação individual favoreceria a supressão desregrada de direitos trabalhistas, cabe a advertência de que uma regulamentação específica dirigida aos altos empregados haveria de prever algumas barreiras à contratação individual, fixadas, sobretudo, por normas imperativas relacionadas à saúde e segurança laborais. Também cabe esclarecer que onde a legislação trabalhista é falha, como no caso de cláusulas cíveis aplicáveis a esses contratos especiais, os limites seriam traçados por outras normas, subsidiariamente aplicáveis, ou pela própria jurisprudência.

A respeito dos limites jurisprudenciais aludidos acima, podem ser citadas, a título exemplificativo, as cláusulas de proibição de competição. Após certo tempo, consolidou-se na jurisprudência o entendimento pela sua admissibilidade, desde que houvesse limitações temporal e geográfica e que o

empregado fosse indenizado pelo período da quarentena, em que ficaria afastado do mercado de trabalho pela vedação de competir.[80]

Em contrapartida, o Tribunal Superior do Trabalho relativizou esse posicionamento quanto àquele último requisito em caso em que se cuidava de "diretor financeiro e comercial", para dizer que nem sempre a restrição da atuação de um alto empregado em determinado nicho de mercado comprometeria o seu direito fundamental ao livre exercício da profissão, não havendo que se cogitar o pagamento de indenização sem que fosse comprovado prejuízo advindo do pacto da quarentena.[81]

Destarte, à luz de tudo o que foi aqui debatido, acredita-se que uma norma especial mais flexível, que prestigie a autonomia da vontade e disponha sobre a aplicação subsidiária de normas de caráter civil e comercial, significaria grande avanço na democratização dos contratos individuais de trabalho dos altos empregados, possibilitando sua participação na formação de um novo Direito do Trabalho a eles aplicável.

Dessa perspectiva, a liberdade de contratar, em que pese o dever de respeito a alguns limites legais e constitucionais, deve prevalecer sobre a legislação trabalhista ordinária e sobre os instrumentos coletivos.

Nesse mesmo sentido, observa-se que a Lei n. 13.467/17, destinada à alteração da Consolidação das Leis do Trabalho e cuja redação foi recentemente sancionada pelo Presidente da República, estabelece o acréscimo de parágrafo único ao artigo 444 do texto celetista, prevendo a preponderância dos contratos individuais 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.

Conquanto a incidência do referido artigo não se limite aos altos empregados, é nítida a tentativa de se atribuir maior autonomia aos empregados mais bem qualificados e remunerados, sob a presunção de que eles detêm maior

---

[80] SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Processo: RO 0001620-18.2012.5.02.0011. Rel. Juíza Convocada Patrícia Therezinha de Toledo. **Diário Oficial Eletrônico do TRT da 2ª Região**: 14/10/2013.

[81] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR - 2632600-54.2002.5.02.0902. Rel. Ministro Lelio Bentes Corrêa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 06/08/2010.

discernimento na fixação das regras individuais que irão disciplinar o seu contrato de trabalho.

Afinal, se o que se pretende é uma norma trabalhista verdadeiramente especial, que respeite as peculiaridades mais íntimas de cada um dos vínculos empregatícios dos trabalhadores de alta direção, resta óbvio que sua liberdade negocial deve ser respeitada, pois não há nada mais específico, mais sob medida, que o contrato individual de emprego.

5.3.2 Duração do Trabalho

Não faz muito tempo, Domenico De Masi afirmou, em entrevista, que "[e]m outros tempos, os pobres trabalhavam muito mais dos os ricos. Hoje um executivo ou um empresário trabalha muito mais do que um operário".[82] De Masi acrescentou, quando questionado sobre a importância do ócio para o alto empregado, que,

> Para o executivo é fundamental. Hoje ele ainda vive trancado dentro da empresa e acaba, assim, tendo menos ideias e cada vez mais medo do mundo externo. Quando, no passado, produzia os parafusos que tinha que produzir a empresa não tinha do que se queixar: menos intensamente vivia, mais obedecia à máquina e mais se mecanizava e produzia. Mas hoje não é mais assim: mais tempo alguém passa dentro do escritório e menos produtivo é, tem menos ideias.[83]

Na atualidade, o tema da duração do trabalho é questão tormentosa na doutrina e em nossos tribunais. O relatório Movimentação Processual do TST, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal, dá conta de

---

[82] DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 233.
[83] Id. Ibid., p. 236.

que, “[d]os 249,2 mil processos em tramitação na corte em 31 de março, o tema mais recorrente, presente em 45,9 mil deles, foram as horas extras”.[84]

Ocorre, porém, que, no Brasil, como também se observa nas legislações trabalhistas europeias e em algumas sul-americanas, os empregados ocupantes de cargos de confiança são excluídos da incidência do capítulo celetista “Da Duração do Trabalho” (CLT, art. 62, II).

Embora se possa divergir sobre abrangência exageradamente ampla do conceito de cargo de confiança emprestado pelo inciso II do artigo 62 da CLT, como já discutido em linhas anteriores, é natural que a lei presuma que empregados ocupantes de função diretiva, com padrão salarial mais elevado, não estejam submetidos a controle de jornada, não fazendo jus, pois, ao pagamento de horas extras.

Tal exceção deve ser permeada, no entanto, por critérios de razoabilidade, a fim de que, a despeito da ausência de controle, o alto empregado não trabalhe incessantemente de modo superar os limites alusivos à proteção da sua saúde psicofísica.

Ademais, a ausência do direito ao pagamento de horas extras deve ser seguida de indenização correspondente, que não se confunde com aquela diferença remuneratória de quarenta por cento de que trata a regra celetista, devida pelo simples fato de o empregado exercer função mais elevada na hierarquia empresarial.

A respeito da necessidade de racionalizar a quantidade de labor executada por essa categoria de empregados e sobre o pagamento de indenização correspondente à exclusão dela da disciplina da duração do trabalho comum aos demais, o Direito italiano prevê que

> A disciplina da duração do trabalho, prevista pelo DL n. 66/2003, aplica-se “a todos os setores de atividade públicos e privados” (art. 2º, §1º). Todavia, são excluídos os trabalhadores para os quais a duração do trabalho não pode ser medida ou pré-determinada ou é determinada pelos próprios obreiros (como os trabalhadores em domicílio). Enquadram-se nessa exclusão os dirigentes. Permite-se, no entanto, a fixação de um

[84] REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Horas extras são o tema mais frequente em processos no TST**. Publicado em: 22/05/2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-mai-22/horas-extras-sao-tema-frequente-processos-tst>. Acesso em: 06/07/2017.

> horário normal de trabalho por meio de contrato coletivo e, em todo caso, não é permitido o superamento de limites de razoabilidade para a proteção da saúde psico-física do obreiro, conforme pacificado pela jurisprudência. Tais contratos coletivos prevêem, além disso, uma indenização especial fixa para tais trabalhadores excluídos dos limites de horário.[85]

Desse modo, acredita-se que as normas especiais a regular as relações empregatícias dos empregados de mais alto gabarito, a par de prever a presunção acerca da não susceptibilidade de controle de jornada e de negar-lhes o direito ao pagamento das horas extras dela decorrentes, deve também contemplar indenização correspondente e limites claros à quantidade de labor impingida a estes empregados, de modo a preservar-lhes a sua higidez psicofísica, como observado no exemplo italiano.

5.3.3 Contrato por Prazo Determinado

As disposições normativas vigentes que disciplinam a contratação de empregado por prazo determinado estão consubstanciadas nos artigos 443 e 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo a disciplina prevista no §2º do artigo 443 do texto consolidado, a contratação direta de empregados por prazo determinado por parte do empregador somente é permitida nas hipóteses de: (i) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (ii) atividades empresariais de caráter transitório; (iii) contrato de experiência.

O artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao seu turno, estipula que, naquelas duas primeiras hipóteses, o prazo pactuado não poderá ultrapassar o período de dois anos. Estipula, ademais, que, no caso do contrato de experiência, o prazo não poderá exceder noventa dias.

---

[85] PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.

Todavia, não há como se afastar a conclusão de que, em se tratando de altos empregados, cuja função demanda um maior grau de fidúcia por parte do empregador, o período de prova não deve circunscrever-se a apenas três meses. Nesse caso, seria necessária a ampliação do limite de prazo dos contratos de experiência celebrados com aquela categoria de empregados.

Assegurado um período de prova mais elástico, as partes, e não somente o empregador, poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo, renovando ou desfazendo os laços de confiança mútua, naturalmente estreitos nos casos das relações especiais de emprego discutidas nesta dissertação.

Destarte, em compasso com legislações mais avançadas no trato desse tipo de relação especial de emprego, como a espanhola, julga-se necessária a revisão do limite máximo de prazo dos contratos de experiência celebrados com os altos empregados, de modo a possibilitar-lhes período razoável para se aferir o merecimento da confiança comum às funções diretivas que exercem.

5.3.4 Arbitragem como Meio de Solução dos Conflitos Individuais

O instituto da arbitragem já se encontra inserido no direito brasileiro e sua aplicação às contendas surgidas no contexto laboral encontra guarida não somente no art. 1º da Lei de Arbitragem - Lei nº 9.9307/96, mas também no art. 114, §§ 1º e 2º da CR/88, no art. 7º da Lei de Greve - Lei nº 7.783/89, no inciso II do art. 4º da Lei de Participação nos Lucros - Lei nº 10.101/00 e na Convenção sobre o Reconhecimento e a Execução de Sentenças Arbitrais Estrangeiras, ratificada pelo Decreto nº 4.311/02.

Em que pese tal constatação, verifica-se que parte substancial da doutrina e jurisprudência trabalhistas não reconhece a aplicabilidade de referido instituto à solução dos conflitos individuais oriundos das relações de emprego. Elas

tecem argumentos que vão desde a indisponibilidade dos direitos trabalhistas[86] até a sugestão de que os empregados se veriam pressionados a firmarem cláusulas de compromisso arbitral[87] e os árbitros, desprovidos da mesma isenção dos magistrados trabalhistas, poderiam atuar de forma a suprimir direitos assegurados aos trabalhadores.

No entanto, apesar de, num primeiro momento, os argumentos contrários à solução arbitral dos conflitos individuais do trabalho parecerem tentadores e até comodamente assimiláveis, eles não sobrevivem a um segundo olhar, mais próximo e mais atento.

Como já dito, a Consolidação das Leis do Trabalho visa, em sua essência, à proteção do mais fraco. Por essa razão, as suas normas são imperativas e incidem mesmo que o contrato celebrado entre as partes preveja de maneira diversa ou nada disponha a respeito.

Entretanto, embora se admita a indisponibilidade de alguns núcleos mínimos de proteção jurídica conferidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, com o fito de compensar a desigualdade econômica gerada pela posição histórica do empregado na sociedade capitalista, não são poucos os que advogam que tal proteção não constitui óbice intransponível à arbitragem e que nem todos os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, sobretudo depois de findo o vínculo de emprego, quando boa parte desses direitos assume feição puramente patrimonial.

Naturalmente, fosse mesmo pacífica na doutrina e na jurisprudência a indisponibilidade de todos os direitos correlatos à relação de emprego, não teríamos o incentivo à conciliação por parte da CLT (arts. 764, 831, 846 e 852-E), ou pela própria Justiça do Trabalho, mediante a promoção de semanas destinadas à realização de audiências conciliatórias. Do mesmo modo, não observaríamos o incremento do número de transações ocorridas nos processos judiciais trabalhistas,

---

[86] Nesse sentido, Ellen Mara Hazan e Adriano Perácio de Paula sustentam que o direito individual do trabalho não possui normas que sejam disponíveis e a desigualdade das partes que compõem os polos da relação empregatícia, tanto de fato quanto de direito, impediria que a estipulação de arbitragem (HAZAN, Helen Ferraz; DE PAULA, Adriano Perácio. **Da arbitragem nas relações de trabalho e de consumo**. Belo Horizonte: RTM, 1998. p. 14).

[87] Jorge Luiz Souto Maior afirma que "[...] o trabalhador, seja no momento da contratação, seja no momento da dispensa, quando ainda não recebeu as verbas rescisórias, não está plenamente isento de pressões de natureza econômica para manifestar sua vontade sem qualquer vício presumido de vontade" (MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 1, jan./mar. 2002. p. 186).

boa parte das quais com a quitação ampla e irrestrita dos direitos oriundos do extinto contrato de trabalho.

Com efeito, se a transação de direitos oriundos da relação de emprego é perfeitamente possível perante o Judiciário, não há razão para o impedimento da submissão de conflitos individuais do trabalho ao juízo arbitral sob a justificativa de que aqueles mesmos direitos seriam indisponíveis, imunes a qualquer tipo de transação.

Acrescente-se, aqui, que também não procede o argumento de que os empregados se veriam pressionados a firmarem cláusulas de compromisso arbitral e que os árbitros não estariam imbuídos da mesma isenção dos magistrados trabalhistas, atuando de forma a chancelar a derrogação de direitos conferidos legal e constitucionalmente aos trabalhadores.

Inicialmente, é preciso lembrar que o art. 18 da Lei nº 9.307/96 equipara o árbitro ao "juiz de fato e de direito", estando suas decisões sujeitas aos mesmos critérios de isenção e idoneidade do Judiciário comum. Em seguida, cumpre aclarar que a decisão do trabalhador, ao firmar cláusula de compromisso arbitral, deve estar isenta de qualquer vício de consentimento, sob pena de a arbitragem perder sua natureza de foro de eleição,[88] não se mostrando razoável o combate a um instituto jurídico com argumento calcado na possibilidade de sua deturpação.

Na realidade, é público e notório que a morosidade da Justiça constitui importante fator de pressão para a renúncia de direitos perante o processo judiciário. Por essa razão, não há justificativa para se negar ao empregado a possibilidade de, por intermédio de manifestação de vontade isenta de vício ou

[88] Nesse mesmo sentido é o julgado cuja ementa encontra-se aqui reproduzida: "ARBITRAGEM POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS HIPÓTESE FÁTICA DE PRESSÃO PARA RECURSO AO JUÍZO ARBITRAL INTERPRETAÇÃO DA LEI 9.307/96 À LUZ DOS FATOS SÚMULAS 126 E 221 DO TST. 1. A arbitragem (Lei 9.307/96) é passível de utilização para solução dos conflitos trabalhistas, constituindo, com as comissões de conciliação prévia (CLT, arts. 625-A a 625-H), meios alternativos de composição de conflitos, que desafogam o Judiciário e podem proporcionar soluções mais satisfatórias do que as impostas pelo Estado-juiz. 2. *In casu*, o Regional afastou a quitação do extinto contrato de trabalho por laudo arbitral, reputando-o fruto de pressão para o recurso à arbitragem. 3. Nessas condições, **a decisão regional não viola os arts. 1º da Lei 9.307/96 e 840 do CC, uma vez que, diante da premissa fática do vício de consentimento (indiscutível em sede de recurso de revista, a teor da Súmula 126 do TST), a arbitragem perdeu sua natureza de foro de eleição**. Portanto, a revista, no particular, encontrava óbice na Súmula 221 do TST. Agravo de instrumento desprovido" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR 254740-37.2002.5.02.0077. Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho. DJ: 08/02/2008. Grifo nosso).

coação, optar por meios alternativos à jurisdição do Estado, potencialmente mais céleres e eficientes.

Como assentado nas linhas anteriores, parece-nos razoável admitir-se a aplicabilidade da solução arbitral para a pacificação de quaisquer conflitos trabalhistas de índole individual, independentemente do grau hierárquico que os empregados ocupam perante o empregador. Na mesma linha, inclusive, coloca-se o seguinte trecho de decisão da lavra de Antônio Álvares da Silva, para quem os sindicatos e o Ministério Público também podem exercer importante papel nesta engrenagem:

> Já é tempo de confiar na independência e maturidade do trabalhador brasileiro, mesmo nos mais humildes, principalmente quando sua vontade tem o reforço da atividade sindical, da negociação coletiva, do Ministério Público, que inclusive pode ser árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho – art. 83, XI, da LC 75/93.[89]

O fato é, no entanto, que a arbitragem nos dissídios individuas entre empregadores e empregados de alta hierarquia é ainda mais plausível, posto que os argumentos tradicionalmente levantados para o impedimento daquela modalidade de solução privada de conflitos mostraram-se mais rarefeitos nos casos desses vínculos especiais de emprego.[90]

Em outras palavras, não é possível defender-se que *Chief Executive Officers* (*CEOs*), *Chief Financial Officers* (*CFOs*) e diretores de uma forma geral, que detêm maior autonomia na negociação dos seus contratos de trabalho e

---

[89] MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Processo: RO 00259-2008-075-03-00-2. Rel. Des. Antônio Alvares da Silva. **DJMG**: 31/01/2009.

[90] A esse respeito, observa-se artigo há pouco publicado no jornal Valor Econômico, noticiando que "[...] recentes decisões de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) considerando válido o uso da arbitragem trabalhista como meio alternativo para solução de conflitos de funcionários de alto escalão", em razão da ausência de vulnerabilidade econômica por parte destes. Referida reportagem cita, a título de exemplificativo, decisão oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, na qual os desembargadores entenderam pela manutenção da obrigatoriedade do uso da via arbitral em processo movido por um ex-executivo do BTG, que versava sobre acordo de não concorrência, afastando, com isso, a competência da Justiça do Trabalho para solução do conflito" (AGUIAR, Adriana. **Tribunais admitem arbitragem trabalhista para executivos**. Publicado em: 28/06/2017. Disponível em: <http://www.valor.com.br/legislacao/5019100/tribunais-admitem-arbitragem-trabalhista-para-executivos>. Acesso em: 01/07/2017).

recebem remunerações substancialmente maiores que a média,[91] gozam da mesma situação de hipossuficiência que a dos demais trabalhadores.

Ao revés, cuida-se este tipo de empregado de verdadeiro *alter ego* do empregador, detentor de expertise e *brain-power* financeiro, com vultosos ganhos mensais e vasto conhecimento na área, razão pela qual não se vislumbra qualquer vulnerabilidade de sua parte.

Por outro lado, é sabido que os contratos dos empregados de mais alto gabarito contemplam várias obrigações que mais se aproximam do Direito Civil que do Direito do Trabalho propriamente dito. Assim, na medida em que tais contratos nem sempre envolvem matéria estritamente trabalhista ou direitos de natureza indisponível – o que significa a superação do óbice previsto no art. 1º da Lei n. 9.307/96 –, a submissão dos conflitos deles oriundos à arbitragem seguramente traria alívio para o Judiciário Trabalhista, flagrantemente assoberbado e submetido a um número crescente de novas ações.[92]

Acredita-se, por fim, que os custos porventura advindos do procedimento arbitral[93] também não impediriam a sua implementação, sendo factível pressupor-se que os executivos aceitariam incorrer em maiores gastos a fim de uma resolução mais célere e eficiente de suas demandas trabalhistas, que geralmente envolvem enormes somas em dinheiro.

Por essa razão, e em reconhecimento à sua maior capacidade de negociar, de seu maior poder aquisitivo e da natureza dos direitos que lhe são conferidos, mostra-se acertado atribuir-se aos empregados que ocupam posições

---

[91] Segundo artigo publicado no jornal Valor Econômico, "[e]m média, um CEO ganha 204 vezes o salário de um trabalhador médio da empresa" (ARCOVERDE, Letícia. **Salários altos e cultura fraca prejudicam aprovação de CEOs**. Publicado em: 30/08/2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/4692421/salarios-altos-e-cultura-fraca-prejudicam-aprovacao-de-ceos>. Acesso em: 18/05/2017).

[92] Segundo notícia veiculada no Portal R7, "[s]ó em 2016, foram registradas mais de três milhões de novas ações, um número 50 vezes maior que a média mundial" (PORTAL R7. **Brasil é recordista mundial em ações trabalhistas**. Publicado em: 30/04/2017. Disponível em: <http://noticias.r7.com/domingo-espetacular/videos/brasil-e-recordista-mundial-em-acoes-trabalhistas-30042017>. Acesso em: 18/05/2017).

[93] Antônio Alvares da Silva aponta que "[n]ão há como se esperar que um empregado dispensado, que ganhe um salário mínimo ou um cidadão comum que tenha um problema com o cumprimento de um contrato procurem um árbitro para solução do litígio", sugerindo a criação de "[...] órgãos intermediários que instruam e julguem rápido como a arbitragem, mas que sejam patrocinados pelo Estado, pois o cidadão simples não tem condições de arcar com os ônus das soluções particulares" (SILVA, Antônio Álvares da. **Reforma do judiciário**. Belo Horizonte: STRAEMG, 2003. p. 24).

mais elevadas nas sociedades empresariais a possibilidade de optar por uma via alternativa de resolução de litígios oriundos das suas relações de trabalho.

A respeito, observa-se que a Lei n. 13.467/17, recém sancionada pelo Presidente da República, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 507-A, que prevê a possibilidade de pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos casos de contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Embora a aplicação do referido dispositivo não se resuma aos altos empregados, é nítida a tentativa de se conferir maior espaço à autonomia dos trabalhadores que recebem remuneração mais elevada, do que se pode dessumir a presunção do legislador pátrio de que o empregado mais bem remunerado possui, em princípio, maior discernimento na fixação das regras individuais que irão disciplinar o seu contrato de trabalho, em especial aquelas destinadas à solução das lides surgidas no contexto laboral.

Em suma, consideradas as razões já aludidas e a sinalização dada pelo próprio Poder Legislativo, não se há de impedir a escolha do alto empregado que opta livre e soberanamente pela solução arbitral, principalmente quando se sabe que a solução judicial pode demorar anos, submetendo o crédito do emprego a evidentes desgastes, pois que são notórias as insuficiências corretivas dos mecanismos legais.

5.3.5 Representação Sindical

"O contrato coletivo de trabalho é espécie de contrato de trabalho que supõe evolução do direito do trabalho".[94] Trata-se de figura anômala, nascida da

[94] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 48. Direito das obrigações: contrato coletivo de trabalho, contratos especiais de trabalho, preposição

composição de vários interesses individuais em prol de um pacto de espectro mais amplo, cujas cláusulas guardam, na maior parte dos casos, natureza normativa:

> O contrato coletivo de trabalho revela que, em vez de contrato individualmente concluído entre trabalhador e empresa, se procura achar o que há de comum nos interesses dos trabalhadores ou dos trabalhadores da mesma categoria, para se redigirem, coletivamente, cláusulas contratuais. Com isso, afasta-se o elemento individual, a que faltam a pluralidade de exames e a discussão (foi a assembleia que fez o homem), e colima-se a paz na prestação do trabalho e na exigência das retribuições e outros deveres. Busca-se maior harmonia, através de melhoras obtidas por acordo, e maior uniformidade. De certo modo, os trabalhadores evitam a competição entre si, que levaria à baixa das retribuições, e as empresas, a competição entre elas se travasse, a que sucederia a alta das exigências por parte dos trabalhadores.[95]

Notoriamente, para a concretização desses relevantes instrumentos coletivos de trabalho, é essencial a existência de sindicatos: a coletivização começou, justamente, com a atribuição de poderes a entidades sindicais para contratação com terceiros. Desse modo, mostra-se profícua a compreensão de onde se inserem os altos empregados nesse contexto e sobre a possibilidade de sua representação por entidade sindical própria.

Feita a explanação acima, é preciso lembrar que, no Brasil, a vinculação dos empregados a determinado sindicato se dá, via de regra, de acordo com a atividade preponderante do empregador, e não pela função exercida pelo empregado (CLT, arts. 511, 570 e seguintes, e 581, §2º).

A exceção à regra é a hipótese de a função obreira se enquadrar como categoria profissional diferenciada, atinente a empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (CLT, art. 511, §3º).

Em ambos os casos, deve ser considerado, entretanto, o local em que ocorreu a prestação de serviços, em atenção aos princípios da territorialidade e da

---

comercial, ações, acordos em dissídios coletivos e individuais, contrato de trabalho rural. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 54.

[95] PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 48. Direito das obrigações: contrato coletivo de trabalho, contratos especiais de trabalho, preposição comercial, ações, acordos em dissídios coletivos e individuais, contrato de trabalho rural. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 54-55.

unicidade sindical, não sendo permitida a ocorrência de mais de uma organização sindical representativa de uma determinada categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial (CR/88, art. 8°, II).

No caso específico dos altos empregados, apesar de eles sabidamente possuírem condições de vida singulares, à luz de tudo o que já foi dito nas seções anteriores, eles não são classificados como pertencentes a categoria profissional diferenciada. Eles restam, pois, vinculados aos sindicatos profissionais correspondentes à atividade preponderante da empresa em que trabalham.

Ocorre que nem sempre as atividades desses empregados são umbilicalmente relacionadas ao objeto social de seu empregador ou ao nicho de mercado em que eles atuam (*e.g.*, nada obsta que o diretor comercial de uma empresa de informática seja dispensado e, após, seja contratado por uma empresa dedicada a ramo distinto).

Por outro lado, mesmo quando a expertise do alto empregado se encaixa na atividade econômica preponderantemente exercida por sua empregadora, ou se resume ao ramo em que esta última opera, é fácil verificar que os interesses desse tipo de empregado não se confundem com aqueles comuns aos demais trabalhadores, o que torna no mínimo paradoxal ele ser representado pelo mesmo sindicato profissional.

Não se faz razoável a vinculação do alto empregado ao mesmo sindicado representativo dos demais, que não gozam das mesmas prerrogativas no exercício de suas funções. A esse respeito, observa-se que tanto a legislação francesa quanto a italiana contemplam representação sindical distinta para essa modalidade de empregado, em reconhecimento às peculiaridades que a cercam.

No caso da legislação francesa, os trabalhadores subordinados são separados, embora de maneira um tanto quanto imprecisa, em três categorias: os operários (*ouvries*), os empregados ou colaboradores (*employés* ou *collaborateus*) e os quadros (*cadres*). Esta última categoria simboliza o vértice dos trabalhadores subordinados na França, sendo que a disciplina especial a eles outorgada também se estende ao plano coletivo:

> No plano do Direito Coletivo, os quadros, na maioria das vezes, não são sindicalizados. Quando o são, formam os seus próprios sindicatos, os quais se filiam seja às centrais operárias, seja a uma confederação particular. As convenções coletivas reservam aos quadros subalternos e médios um anexo distinto. A lei prevê a participação própria dos quadros nas eleições dos representantes do pessoal na empresa. Uma instituição especializada assegura a colocação no mercado de trabalho dos quadros desempregados.[96]

No que toca ao exemplo italiano, por sua vez, a legislação prevê a existência de quatro tipos de trabalhadores subordinados. São eles os operários (*operadi*), os empregados (*impiegati*), os quadros (*quadri*) e os dirigentes (*dirigenti*), sendo estes últimos representados por sindicatos distintos, separados dos demais trabalhadores, em razão do maior grau de fidúcia de que gozam frente ao empregador. Como esclarece Lorena Vasconcelos Porto,

> Os dirigentes constituem a categoria mais elevada dos trabalhadores subordinados, sendo também identificados pelos critérios estabelecidos pelos contratos coletivos. Desde a época do fascismo, eles se organizam em sindicatos distintos, separados dos demais trabalhadores [...], celebrando, assim, contratos coletivos igualmente distintos. Essa separação se justifica pelo vínculo de particular fidúcia que os liga ao empregador, cuja figura acabam por incorporar em suas relações com o restante do pessoal na empresa.[97]

Não bastasse isso, a legislação italiana prevê que o critério de agregação dos sindicatos dos dirigentes não é baseado no ramo de indústria do empregador, como no caso dos demais trabalhadores, mas segundo grandes setores econômicos (indústria, comércio, crédito, seguros), o que vai ao encontro da constatação trazida nas linhas anteriores, de que, no mais das vezes, há uma desvinculação da atuação profissional do alto empregado da atividade econômica específica do seu empregador. Conforme Lorena Vasconcelos Porto,

> O critério de agregação dos sindicatos dos dirigentes são os grandes setores econômicos (indústria, comércio, crédito, seguros), e não o ramo de indústria, como ocorre com os demais trabalhadores. Esse critério foi adotado pela lei com relação à Administração Pública, cujos dirigentes

---

[96] PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.
[97] Id. Ibid.

> estipulam contratos coletivos de área, distintos dos contratos coletivos de repartição celebrados pelos outros empregados (art. 45, §3º, do Decreto Legislativo n. 29/1993 e art. 40, §2º, do Decreto Legislativo n. 165/2001).[98]

Nesse passo, assimiladas as condições de vida singulares dos altos empregados e observados os exemplos extraídos do direito comparado, outra conclusão não resta senão a do necessário enquadramento dessa modalidade de trabalhadores como categoria profissional diferenciada, de forma a lhe assegurar representatividade sindical própria.

Do mesmo modo, também não parece plausível que o critério agregador seja o local de prestação de serviços (CR/88, art. 8°, II), posto que os interesses desses empregados não variam conforme os locais em que eles trabalham.

Ao contrário, vários deles se deslocam constantemente, dedicando-se a matrizes e filiais das empresas com localizações geográficas distintas e não se vinculando a uma base específica. Mesmo a legislação celetista em vigor reconhece tal peculiaridade nos casos dos empregados com cargos de confiança, quando possibilita a sua transferência para outro local de serviço sem necessidade de anuência (CLT, art. 469, §1º).

Como possível solução para esse impasse, a legislação brasileira poderia adotar fórmula próxima à italiana, cujo critério aglutinador se dá segundo os grandes setores da economia correlatos à atuação dos dirigentes.

Registre-se, por fim, que o correto enquadramento sindical dos altos empregados, com a fixação de cláusulas mais próximas à sua realidade, assume ainda maior importância no momento atual, em que a recém sancionada Lei n. 13.467/17 inseriu no texto da Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 611-A, o qual estabelece a primazia da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei quando aqueles dispuserem sobre determinados assuntos, listados em seus incisos.

Por suposto, a constituição de sindicato próprio, cujos instrumentos coletivos poderão regular, com predomínio sobre a lei ordinária, assuntos como a

---

[98] PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.

participação nos lucros ou resultados da empresa, a remuneração por produtividade, o regulamento empresarial, dentre outros, indicaria forte avanço para o alto empregado, em prol da construção de uma legislação trabalhista mais democrática, que atenda melhor aos seus interesses.

5.3.6 Cogestão

Como adiantado anteriormente, a cogestão configura um dos campos nos quais se desdobra o moderno Direito do Trabalho, sendo sua natureza predominantemente marcada pelo direito privado e coletivo.

O Papa João XXXIII consagrou, na encíclica *Mater et Magistra*, a sua convicção acerca a legitimidade da aspiração dos trabalhadores de tomar parte na vida da empresa em que laboram e da insuficiência da legislação geral e uniforme para formular regras precisas e definidas sobre o assunto. Seria necessária maior flexibilidade, de modo a atender à diversidade e alterações comuns às organizações empresariais atuais.[99]

Em razão de tal debilidade, várias legislações e a própria práxis empresarial têm consagrado fórmulas de cogestão, que se manifestam tanto no âmbito do estabelecimento quanto no da empresa.

Ao discorrer sobre aquela primeira forma de cogestão (cogestão no estabelecimento), Antônio Álvares da Silva esclarece que ela envolve diretamente a relação de emprego, “pois é do relacionamento do empregado com o empregador, aplicado aos meios de produção, que se atingem os fins técnico-trabalhistas que constituem o objeto desta área da atividade produtiva”.[100]

---

[99] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 594.

[100] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991. p. 191.

Se a primeira modalidade de cogestão é afeta à fase do estabelecimento, à organização do trabalho, a cogestão na empresa, ao seu turno, diz respeito à etapa seguinte, em que o bem ou serviço gerado pelo trabalho organizado expõe-se externamente ao estabelecimento, envolvendo conjunturas que se colocam entre o produto e o fim último por ele visado.

Enquanto a cogestão no estabelecimento se expressa, na maioria das vezes, por intermédio de órgãos coletivos de representatividade dos trabalhadores, como os Conselhos ou Comissões de Fábrica, a cogestão na empresa, mais sofisticada, manifesta-se por intermédio da incorporação do trabalhador nos órgãos diretivos da própria sociedade, dando-lhe poderes equivalentes aos do empregador para interferência na própria atividade empresarial:

> Alguns autores entendem que a diferença entre os dois tipos de cogestão baseia-se na distinção dos dois conceitos (estabelecimento x empresa). Estaria antes na forma de organização do que propriamente no conteúdo já que, na área do estabelecimento, pode-se tomar medidas que afetam a área empresarial e vice-versa.
> A distinção estaria apenas no sistema dualista que se estabelece para a representação no âmbito do estabelecimento (CE x empregador) e na representação unitária que se dá no campo da cogestão na empresa: para este tipo não se cria um órgão especial de representação. O empregado exerce representação em órgão de direção ou no conselho de direção que escolhe a diretoria (Aufsichtsrat), como é o caso do direito alemão, abrindo desta forma uma ampla porta de contato entre o Direito do Trabalho e o Direito Comercial (principalmente com o Direito das Sociedades Comerciais) onde o empregado vai atuar através de representação própria, com reflexo em ambos os ramos que se enriquecerão reciprocamente com estes novos pontos de contato.[101]

Nesse sentido, Antônio Álvares da Silva afirma que a cogestão é a mais refinada esfera do desenvolvimento da relação empregatícia, porquanto supera a dualidade empregado/empregador e o sistema binário de oposição de interesses, que sempre marcou a relação de emprego:

> Sendo a empresa o meio, por excelência, de produção de bens e serviços no Estado democrático, sua importância social é enorme. Muitas vezes, transcende os interesses do próprio Estado e lhe são superiores. Evidentemente, esta soma imensa de poder não pode ficar restrita apenas ao empresário e, sob o prisma da relação empregatícia, ao empregador.

[101] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991. p. 166-167.

> Seu compartilhamento democrático com o empregado e a sociedade é uma exigência inadiável dos tempos modernos. Daí a participação do empregado na gestão, tanto do estabelecimento, através de Conselhos ou Comissões de Fábrica, bem como na própria empresa, através de seus órgãos diretores. Esta evolução é a mais refinada esfera do desenvolvimento da relação empregatícia, pois supera a dualidade empregado/empregador, que se funda num sistema binário de oposição de interesses, para integrar a ambos na célula responsável pela produção capitalista - a empresa.
> A co-gestão rompe com o sistema opositivo, que sempre marcou a relação de emprego através do tempo, para transformá-la num sistema conciliador de interesses, relegando ao empregado não só a obrigação de trabalhar, mas também a de participar e dirigir. Com a co-gestão, abre-se ao empregado o acesso à propriedade dos meios de produção e não apenas ao salário-consumo, com o qual é remunerado.[102]

E, aqui, não se ignora que dotar-se os altos empregados de maior poder para negociar as cláusulas dos seus contratos individuas de trabalho já abranda, em alguma medida, as deficiências da lei geral e a necessidade de se disciplinar regras mais consentâneas ao contexto específico em que se inserem. Também não se esquece que os interesses dessa classe de empregados não se confundem com as aspirações dos demais.

Com efeito, é cediço que os altos empregados não se sentem parte da comunidade de trabalhadores compreendida no seu universo laboral. No entanto, a cooperação na gestão empresarial se dá em diversos graus de intensidade[103] e de diversas formas, que variam desde a intervenção em questões corriqueiras do estabelecimento, por intermédio de Conselhos ou Comissões de Fábrica, até a administração da própria empresa, por meio de seus órgãos diretores.

A finalidade última dessa modalidade de participação na gestão empresarial não é criar direitos individuais nem coletivos aos trabalhadores, missão que incumbe à lei, ao contrato individual e às convenções e acordos coletivos de trabalho, mas servir de canal jurídico entre empregado e o empregador:

> Não estão em jogo interesses concretos do trabalhador mas sim abstratos de todo o pessoal empregado que agora se enriquece em

[102] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. Da legitimidade do empregado e do empregador na solução de seus conflitos. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, jul./dez. 2002. p. 148.
[103] A respeito, explica Arnaldo Süssekind que: "[...] a participação dos empregados na gestão empresarial pode apresentar diversos graus de intensidade: colaboração, inspeção, administração de determinados setores, codecisão em órgãos primários e codecisão em órgãos de administração superior" (SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 594).

> representatividade, através de um novo canal jurídico de contato com o empregador. O relacionamento entre ambos, que se deve num primeiro polo pelo contrato individual e, num outro, pela negociação coletiva, agora se apoia num elemento intermediário entre o empregado e o sindicato, centrando-se nos trabalhadores de um determinado estabelecimento.[104]

Dessa ótica, acredita-se que os altos empregados podem desempenhar importante papel nesse processo de cooperação, pois que, à medida que se situam na faixa divisória entre o patronado e o proletariado, eles podem servir de interlocutores nesse processo, viabilizando o acesso dos empregados comuns aos órgãos diretivos e facilitando a comunicação entre ambos.

Do mesmo modo, em virtude de sua afinidade e proximidade com os centros de comando da organização empresarial, eles também podem atuar na defesa dos interesses pertinentes à sua própria categoria, assegurando melhores condições e benefícios no desempenho de suas atividades.

Por isso a crença de que o regime especial dedicado aos altos empregados poderia dar voz ao comando normativo previsto na parte final do inciso XI do artigo 7º da CR/88, viabilizando a integração dos trabalhadores das mais diversas categorias na vida e no desenvolvimento da empresa.

Se, antes, referida norma constitucional era considerada como meramente programática e carente de regulamentação por grande parte da doutrina, na atualidade a realidade é outra. Muito recentemente, quando já finalizadas as linhas acima, houve a sanção presidencial da Lei n. 13.467/17, que inseriu no texto da Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 510-A, que estabelece que, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Pensa-se, no entanto, que referida lei cuida apenas do primeiro estágio evolutivo da cogestão, ou seja, a cogestão no estabelecimento, sendo que, especialmente no caso dos altos empregados, é possível a elaboração de fórmula mais refinada de participação na gestão administrativa (cogestão na empresa), face a sua natural proximidade com os órgãos diretivos empresariais.

---

[104] ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991. p. 191-192.

5.4 De Volta à Contratualidade: Uma Derradeira Reflexão Acerca do Lugar dos Altos Empregados no Moderno Direito do Trabalho

Como fechamento do presente capítulo, deve ser salientado que os altos empregados suscitam questões de natureza filosófica.

O trabalho, fora do sistema protetivo do Direito do Trabalho, foi inicialmente autônomo. Na Roma antiga ele era prestado por escravos: a preparação dos alimentos, a ordem da casa, a limpeza da cidade. O Estado dirigia esse trabalho unilateralmente porque o escravo não tinha personalidade jurídica. Era uma *res*.[105]

Um início de contratualidade verificou-se nos institutos da *locatio operis faciendi*, como primeiro esboço do contrato de obra ou resultado e a *locatio operarum*, como exemplo primeiro do contrato de trabalho em que se locava o tempo como primeiro ponto e só depois o resultado, exatamente como é hoje: trabalho por unidade de tempo e por unidade de obra.

Na Idade Média houve uma certa contratualidade, mas misturada a situações de direito das coisas: o trabalhador tinha uma gleba de terra e pagava um determinado valor ao rei ou ao senhor feudal pelo serviço prestado em suas terras, que levava de três a quatro dias na semana. Depois o trabalhador medieval trabalhava para si próprio.[106]

A contratualidade, nessa situação, era precária, pois havia apenas uma "meia liberdade" entre o servo e os seus senhores.

---

[105] A esse respeito, veja-se o clássico DE ROBERTIS. Francesco M. **La organizzazione e la tecnica produttiva**: le forze di lavoro e i salari nel mondo romano. Napoli: Libreria Scientifica Editrice, 1946, principalmente páginas 123 e ss.

[106] Para uma apreciação do Direito Medieval como um todo, ver GROSSI, Paolo. **O direito entre poder e ordenamento**. Belo Horizonte: Del Rey, 2010, p. 95 e ss.

O verdadeiro contrato de trabalho só veio fixar-se depois da Revolução Industrial, sob forte influência da Revolução Francesa, que reforçou a noção de indivíduo, exposta claramente na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, depois que todos os homens tiveram sua liberdade garantida.

O art. 5º da referida Declaração merece ser lembrado: "[a] lei não proíbe senão as ações nocivas à sociedade. Tudo que não é vedado pela lei não pode ser obstado em seu exercício e ninguém pode ser constrangido a fazer o que ela não ordene".

Resta, assim, uma ampla faixa que o indivíduo preenche com sua liberdade. A lei é o único limite. Ninguém pode ser constrangido ou obstado, a não ser por ela.

Para potencializar o estado de liberdade, o homem passou a combinar com o outro a composição de interesses, nascendo as obrigações jurídicas implementadas pelos contratos que imprimiram no direito o dinamismo que hoje se desdobra na informática e na eletrônica.[107]

Da metade do século passado até o ingresso do século XXI, a rápida evolução da época industrial e a concentração da riqueza exigiram a presença do Estado na economia, passando de regulador a interventor e, muitas vezes, exercendo as duas funções.

Ramos jurídicos criaram proteção e direitos compensatórios aos necessitados, tais como o Direito do Consumidor e o Direito do Trabalho que, mesmo sem a rápida ascensão deste último, marcaram presença por intermédio de uma visão socializada de certos setores do Direito Civil.

A preocupação com a justiça social tomou seu lugar na arena política e o Direito do Trabalho sofreu profundas transformações, com a criação dos institutos de Direito Coletivo – convenção coletiva, greve e cogestão, esta última como síntese de uma grande perspectiva que ainda não foi plenamente exercitada.

Michael J. Sandel coloca bem a questão:

---

[107] RADBRUCH, Gustav. **Filosofia do Direito**. v. 2. Coimbra: Arménio Amado, 1961. p.45. O autor não falou propriamente em informática, mas lembrou a dinâmica do capitalismo que já em sua época começava a dar os primeiros sintomas de expansão mundial. Estava plantada a semente cuja imponente árvore hoje apreciamos com admiração e susto.

> Para saber se uma sociedade é justa, basta perguntar como ela distribui as coisas que valoriza – renda e riqueza, deveres e direitos, poderes e oportunidades, cargos e honrarias. Uma sociedade justa distribui esses bens da maneira correta; ela dá a cada um o que lhe é devido. As perguntas se tornam difíceis quando indagamos o que é devido às pessoas e por quê.[108]

Para o Direito do Trabalho, essas perguntas são fundamentais, porque importam na divisão da renda e da produção. Do ponto de vista das empresas, também surgem questões incomodativas: como dispor a mão-de-obra interna e como organizar sua estrutura básica e seus quadros funcionais, para transformá-la num instrumento operante?

O contrato de trabalho e as convenções coletivas tendem a formar classes de trabalhadores quase homogêneas com hierarquias menores, fazendo concessões para chefias, direções, assessoramento, funções qualificadas.

Mas essa estrutura não previu o lugar adequado para o alto empregado, aquele que caminha ao lado do empregador e, em algumas situações, assume a sua condição. Onde categorizá-lo? É possível enquadrá-lo como empresário, sem que se perca sua condição de empregado? Como "distribuí-lo" na arena econômica (para lembrar Sandel)?

As convenções coletivas e a hierarquia interna das empresas não lhe interessam porque já as superou. Por outro lado, não é empregador, porque não é proprietário da empresa. Esta condição também não lhe interessa e, algumas vezes, é impossível: como pode um executivo comprar uma multinacional?

Para essas pessoas, cria-se um problema particular e difícil de resolver, que passa por pensar em novos modelos de empregados, cujas condições de trabalho são discutidas diretamente com o empregador, deixando os instrumentos normais de criação de normas trabalhistas fora das mãos do Estado.

Então estaremos voltando à época da contratualização, mas num contexto diferente, em que os contratantes são iguais. Como essa situação só tende a crescer no capitalismo moderno, já é tempo de pensar num regime jurídico

---

[108] SANDEL. Michel J. **Justiça**: que é fazer a coisa certa. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012. p.28.

especial para o alto empregado, como *tertius genus* entre o proprietário da empresa e o trabalhador comum.

Esta pesquisa tentou mostrar, concretamente, a questão para suscitar uma reflexão mais detalhada sobre a situação do alto empregado que, superando todas as classificações do trabalho subordinado, da Roma antiga aos dias atuais, procura um lugar no moderno Direito do Trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Direito do Trabalho, tal como também se observa nos demais ramos da Ciência Jurídica, a evolução do texto legislativo ocorre *a posteriori* às mudanças das relações jurídicas, aos entendimentos doutrinários e às orientações jurisprudenciais.

Atualmente, é uma tendência universal a ascensão do trabalho livre, autônomo e liberal, o que põe em xeque a centralidade da relação de emprego, na sua acepção clássica, no Direito do Trabalho.

O trabalho subordinado, tal qual concebido na norma celetista, foi apenas a primeira intervenção daquele ramo do Direito no mundo capitalista para minorar o desequilíbrio havido entre os dois polos da prestação de serviços, mas na certa não parará por aí, ante as constantes metamorfoses das relações que se desenrolam do contexto laboral.

O incremento de outras formas de integração, que rompem com a tipicidade da relação de trabalho subordinado, fruto do contexto econômico atual e da desregulamentação e flexibilização características do pós-modernismo, impõe a ampliação do Direito do Trabalho para abarcar o trabalho em sentido lato.

A própria Constituição da República aponta para esse caminho, à medida que, no campo processual, ampliou a competência da Justiça Laboral para além das fronteiras do vínculo empregatício, cabendo ao direito material do trabalho acompanhar tal sinalização.

Da mesma sorte, relações especiais de emprego, como a dos altos empregados, surgidas em razão da readequação das estruturas de controle das sociedades empresariais modernas, exigem tratamento diverso do que aquele dispensado às situações ordinariamente tratadas na Consolidação das Leis do Trabalho.

O estado de hipossuficiência desse tipo de empregado é mitigado. A sua maior capacidade financeira e intelectual e a menor disponibilidade desses profissionais no mercado asseguram maior liberdade e poder de barganha na

contratação. Ao passo que a sua ascendência hierárquica sobre os demais empregados e sua peculiar situação perante o proprietário dos meios de produção, assumindo uma série de poderes diretivos outrora originariamente exercidos pelo empregador, demandam um novo conceito de subordinação.

Como já apontado, num futuro próximo, as relações dos altos empregados, que desde sua concepção já flertam com institutos de caráter civilista, hão de ficar a cargo de norma própria, destacada da legislação celetista ordinária, em prestígio às particularidades que as cercam.

A lei dirigida a esses empregados deve ser adaptável, flexível, abrindo espaço à autonormatização oriunda de seus contratos individuais de emprego e dos instrumentos coletivos firmados por sindicatos profissionais próprios à sua categoria, que em nada se assemelha à dos demais trabalhadores que compõem a empresa na qual laboram.

O futuro das relações jurídicas havidas entre os empregados de mais alto gabarito e seus empregadores, podemos arriscar, repousa na maior democratização desses vínculos, na abertura de novas possibilidades para a formação das normas a eles próprios dirigidas. Essa democratização se daria com vistas não à derrogação das proteções legais trabalhistas existentes, mas a tornar a regulação desses vínculos mais dinâmica, sob medida, em compasso com o menor desnível financeiro e intelectual das partes e com a mutabilidade dos casos concretos.

Por fim, paralelamente à pactuação individual e às figuras anômalas das convenções e acordos coletivos, pensamos que a cogestão há de criar novos canais de diálogo com o empregador, estreitando ainda mais os laços entre os altos empregados e os órgãos de controle das sociedades de que eles fazem parte e ampliando a já existente participação desses trabalhadores na administração empresarial.

Evidentemente, não se vislumbra, em um horizonte próximo, a inteira superação do binômio empregado/empregador. Também não se defende a emancipação plena dos altos empregados da proteção oferecida pelo Direito do Trabalho: ao contrário, esse ramo da Ciência Jurídica é que há de se expandir, não com o objetivo de atrair as diferentes formas de trabalho pessoalmente prestado

para o seu domínio, mas para reconhecê-las segundo a sua própria natureza e tratá-las dogmaticamente segundo ela. No entanto, ante os argumentos apresentados nas linhas acima, é flagrante a necessidade de se atribuir caráter mais democrático às suas relações especiais de emprego.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. **Tribunais admitem arbitragem trabalhista para executivos**. Publicado em: 28/06/2017. Disponível em: <http://www.valor.com.br/legislacao/5019100/tribunais-admitem-arbitragem-trabalhista-para-executivos>. Acesso em: 01/07/2017

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. Da legitimidade do empregado e do empregador na solução de seus conflitos. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, jul./dez. 2002.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Pequeno tratado da nova competência trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Reforma do judiciário**. Belo Horizonte: STRAEMG, 2003.

ANTUNES, Ricardo L. C.. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13. ed. São Paulo: Cortez, Unicamp, 2008.

ANTUNES, Ricardo L. C.. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARCOVERDE, Letícia. **Salários altos e cultura fraca prejudicam aprovação de CEOs**. Publicado em: 30/08/2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/carreira/4692421/salarios-altos-e-cultura-fraca-prejudicam-aprovacao-de-ceos>. Acesso em: 18/05/2017.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2007.

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços.** 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Casa Rui Barbosa, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. Empregado ocupante de cargo de confiança. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 35, n. 65, p. 85-97, jan./jun. 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. Representante dos empregados no local de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 28, n. 58, p. 179-188, jan./dez. 1998.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR - 2632600-54.2002.5.02.0902. Rel. Ministro Lelio Bentes Corrêa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 06/08/2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR 254740-37.2002.5.02.0077. Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho. **DJ**: 08/02/2008.

CALVO, Adriana Carrera. **O futuro do diretor executivo no Direito do Trabalho**. s.d. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/default.asp?site_Acao=mostraPagina&PaginaId=3&mArtigo_acao=mostraArtigo&pa_id=247>. Acesso em: 27/07/2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina, 1997.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e processo**: um comentário à Lei nº 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CASTRO, Marinella. **Desemprego empurra 36 mil para o trabalho autônomo**. Publicado em: 28/03/2016. Disponível em: <http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/03/28/internas_economia,747636/desemprego-empurra-36-mil-para-o-trabalho-autonomo.shtml>. Acesso em: 01/07/2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE ROBERTIS. Francesco M. **La organizzazione e la tecnica produttiva**: le forze di lavoro e i salari nel mondo romano. Napoli: Libreria Scientifica Editrice, 1946.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. A solução dos conflitos individuais trabalhistas pela arbitragem. **Jornal da magistratura & trabalho**, ano XII, n. 49, abr./mai. 2003.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 1990.

GOMES, Orlando. **Direito do Trabalho**: Estudos. São Paulo: LTr, 1979.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível**. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004.

GROSSI, Paolo. **O direito entre poder e ordenamento**. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

GUSTIN, Miracy B. S.; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)Pensando a pesquisa jurídica**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

IRTRI, Natalino. L'Età Della Decodificazione. **Doutrinas Essenciais Obrigações e Contratos**, v. 1, jun. 2011.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves.16. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007.

HAZAN, Helen Ferraz; DE PAULA, Adriano Perácio. **Da arbitragem nas relações de trabalho e de consumo**. Belo Horizonte: RTM, 1998.

HENRIQUES, Affonso. **Ascensão e queda de Getúlio Vagas**: Vargas e o Estado Novo. v. 2. Rio de Janeiro: Distribuidora Record, 1966.

HERMES PARDINI. **Histórico da companhia**. Publicado em: 29/05/2017. Disponível em: <http://ri.hermespardini.com.br/show.aspx?idCanal=aEc3FZ/FZiK85UvwoaHosQ==>. Acesso em: 15/07/2017.

LYON-CAEN, Gérard; PÉLISSIER; Jean, SUPIOT, Alain. **Droit du travail**. 17. ed. Paris: Dalloz, 1994.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 1, jan./mar. 2002.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Processo: RO 00259-2008-075-03-00-2. Rel. Des. Antônio Alvares da Silva. **DJMG**: 31/01/2009.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Processo: RO 0002967-48.2014.5.03.0186. Rel. Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa. **DEJT**: 25/01/2016

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Morfologia do Direito do Trabalho na Atualidade: Um Diagnóstico Acerca das Relações de Emprego. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (coords.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 29.

MOLERO MANGLANO, Carlos. **El contrato de alta dirección**. Madrid: Editorial Civitas, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às súmulas do TST**. 10. ed. São Paulo: RT, 2010.

PERESSUTTI, Patrícia Dornelles. **A exacerbação do princípio da proteção e o abuso da condição de hipossuficiente na Justiça do Trabalho**. Publicado em: 11/08/2011. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=462804&action=2&destaque=false>. Acesso em: 26/07/2014.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI.** Tradução de Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 47. Direito das obrigações: contrato de locação de serviços, contrato de trabalho. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. Parte Especial. Tomo 48. Direito das obrigações: contrato coletivo de trabalho, contratos especiais de trabalho, preposição comercial, ações, acordos em dissídios coletivos e individuais, contrato de trabalho rural. Edição atualizada por Pedro Paulo Teixeira Manus e Carla Teresa Martins Romar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

PORTAL R7. **Brasil é recordista mundial em ações trabalhistas**. Publicado em: 30/04/2017. Disponível em: <http://noticias.r7.com/domingo-espetacular/videos/brasil-e-recordista-mundial-em-acoes-trabalhistas-30042017>. Acesso em: 18/05/2017.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Os altos empregados no Brasil e no direito comparado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2101, 02/04/2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12571>. Acesso em: 17/01/2017.

RADBRUCH, Gustav. **Filosofia do Direito**. v. 2. Coimbra: Arménio Amado, 1961.

REALE, Miguel. **Nova fase do direito moderno**. São Paulo: Saraiva, 1990.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. **Horas extras são o tema mais frequente em processos no TST**. Publicado em: 22/05/2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-mai-22/horas-extras-sao-tema-frequente-processos-tst>. Acesso em: 06/07/2017.

RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Direito de empresa e direito do trabalho. São Paulo: **Revista da AASP**: seis décadas de CLT e o novo Código Civil, ano XXIII, n. 70, jul. 2003.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. Revisão técnica de Luiz Carlos Merege. São Paulo: Makron Books, 1995.

SANDEL. Michel J. **Justiça**: que é fazer a coisa certa. Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho. Processo: RO 0001620-18.2012.5.02.0011. Rel. Juíza Convocada Patrícia Therezinha de Toledo. **Diário Oficial Eletrônico do TRT da 2ª Região**: 14/10/2013.

SHWARCZ, Lilia Moritz; STARLING, Heloisa Murgel. **Brasil**: uma biografia. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1988.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VALLEBONA, Antonio. **Istituzioni di Diritto del Lavoro**: il rapporto di lavoro. v. II. 4. ed. Padova: CEDAM, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

VIDAL, Gustavo. Comentários ao veto presidencial que admitia a arbitragem no Direito do Trabalho para administrador e diretor estatutário (§ 4º do Projeto de Lei do Senado nº 406/2013). **Revista Brasileira de Arbitragem**, ano XIII, n. 51, jul./ago./set. 2016.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.