

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO**

**LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização  
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado  
Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-084-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.  
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo  
Horizonte, MG).

CDU: 34



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

#### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego
2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis
3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

#### **1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Um dos pilares da relação laboral, a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE
  
2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos
  
3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
  
4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
  
5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## 2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurtem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO
3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA
4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA
5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE
6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

-----

## STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

### STOCK OPTIONS IN BRAZILIAN LABOR LAW

Ana Paula Braga De Oliveira

#### Resumo

Stock options, ou plano de opção de ações, é um instrumento de incentivo que vem sendo cada vez mais adotado pelas companhias em uma clara tentativa de reter os empregados e aumentar a produtividade. No Brasil, as stock options estão previstas na Lei nº 6.404/1976 (Lei das Sociedades por Ações), uma normativa puramente societária. Contudo, porque seu campo de atuação são os empregados e por inexistirem dispositivos legais a seu respeito no arcabouço trabalhista, persiste uma controvérsia acerca de sua natureza jurídica no Direito do Trabalho. Na ausência de norma específica determinando a sua correta natureza, fica a cargo dos juristas, doutrinadores e magistrados resolver a contenda. Afinal, dependendo de qual natureza se atribua a estes valores, se salário ou indenização, eles serão ou tratados como verba salarial sujeita aos encargos trabalhistas e previdenciários dispostos em lei, ou se tratados como verba indenizatória fruto de um contrato de viés mercantil, nada será devido a título de tributos e descontos trabalhistas ou referentes à Previdência Social.

**Palavras-chave:** Stock options, Natureza jurídica, Direito do trabalho, Direito societário

#### Abstract/Resumen/Résumé

Stock options are an incentive instrument that is being increasingly adopted by companies in a clear attempt to retain employees and increase productivity. In Brazil, stock options are set forth in Law 6,404 / 1976 ("Law of Corporations"), a purely corporate legislation. However, it remains a controversy over the legal nature of stock options in labor law as their work field are employees and as there are no legal provisions about them in the labor framework. In the absence of a specific rule determining their proper nature, is the responsibility of lawyers, academics and judges to settle the dispute. After all, depending on which nature is attributed to these values "whether as salary or compensation, stock options will be treated as salary amount subject to the labor and social security charges set forth in the law, or treated as an indemnity resultant of a commercial agreement, without the incidence of labor and social security taxes and discounts.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Stock options, Legal nature, Labor law, Corporate law

## 1. Introdução

O presente trabalho é um estudo sobre a natureza jurídica das *stock options* no âmbito trabalhista. A legislação brasileira prevê que os empregadores podem usar uma série de formas de incentivos financeiros de modo a motivar seus empregados a alcançar os objetivos corporativos. Nesse contexto se inserem, como exemplos, os planos de participação dos empregados nos lucros e nos resultados das empresas e os planos de opção de ações ou *stock options plan*.

Enquanto os planos de participação nos lucros e resultados estão regulamentados em lei específica – a Lei nº 10.101/2000, os planos de opção de ações, surgidos inicialmente nos Estados Unidos, foram inseridos no ordenamento jurídico pátrio via Lei das Sociedades por Ações. Muito embora presente no Brasil desde 1976, até hoje ainda não houve nenhum regramento específico a fim de definir se os valores pagos a título de *stock options* são considerados verbas de natureza salarial ou indenizatória.

Diante de tal cenário, a pesquisa buscou perquirir a sua verdadeira natureza a fim de se investigar se estes montantes oriundos das opções de ações são salário ou não e, conseqüentemente, se sobre eles incidem os encargos trabalhistas e previdenciários previstos em lei. Assim, o presente estudo dedica-se a expor as controvérsias entre doutrina e jurisprudência trabalhistas sobre a matéria, uma vez que seu campo de atuação são os empregados.

A grande discussão gira em torno do fato de que dependendo de qual natureza se atribua a estes valores, se salário ou indenização, eles serão ou tratados como verba salarial sujeita aos encargos trabalhistas e previdenciários dispostos em lei, ou se tratados como verba indenizatória fruto de um contrato de viés mercantil, nada será devido a título de tributos e descontos trabalhistas ou referentes à Previdência Social.

Antes de se pretender uma conceituação definitiva, analisa-se o que são as *stock options* sob o ponto de vista societário, como são o seu sistema e seus requisitos, modo de operacionalização e campo de implementação. Em seguida, conceitua-se detidamente o que é salário, estudando-se os diferentes posicionamentos doutrinários com o fito de se verificar se, com base na definição e na dinâmica das *stock options* dentro do Direito Societário, estes pagamentos podem ser caracterizados ou não como verba salarial. Por fim, traça-se um panorama das decisões dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho sobre o tema, para que, mediante a análise de casos concretos, possa-se inferir um tratamento majoritário, contudo não unânime, sobre a natureza indenizatória das *stock options*.

Enquanto não há lei dispor sobre o assunto, fica a cargo dos juristas, doutrinadores e magistrados resolver a contenda e pode-se verificar uma tendência a não se considerar as *stock options* como salário, exceto quando são concedidas a título gratuito pelos empregadores, hipótese na qual não haveria onerosidade, portanto, não seria um contrato meramente mercantil. Dentro desse contexto, o presente trabalho estuda o tema da utilização de planos de opções de ações no cenário nacional, apoiando-se na literatura existente, de modo a contribuir para o preenchimento dessa lacuna.

## **2. Stock Options no Direito Societário**

Os planos de opções de ações são uma modalidade de remuneração variável que surgiu nos Estados Unidos, tendo sido já na década de 1960 adotados por uma boa parte das companhias *yankees* (WESTON; BRIGHAM, 2000, p. 52). As *stock options* foram introduzidas no sistema legal brasileiro através da Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976, a Lei das Sociedades por Ações, que em seu artigo 168, parágrafo 3º, assim prevê:

“Art. 168. O estatuto pode conter autorização para aumento do capital social, independente de reforma estatutária.

[...]

Parágrafo 3º. O estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com plano aprovado pela assembleia geral, outorgue opção de compra de ações a seus administradores ou empregados, ou a pessoas naturais que prestem serviços à companhia ou à sociedade sob seu controle”.

Apesar da sua crescente importância e de fazer parte do arcabouço legislativo pátrio há quase quarenta anos, até hoje o Brasil não possui regulamentação específica sobre as opções de ações nas esferas trabalhista e previdenciária, limitando-se apenas a normas administrativas que tratam o assunto de forma marginal.

A Comissão de Valores Mobiliários buscou definir a opção de ações como remuneração de empregados através do item 25.3 do Ofício Circular/CVM/SNC/SEP nº. 01/2007 da seguinte forma:

“Na configuração mais comum, a opção de ações dá ao empregado o direito de comprar um certo número de ações da companhia a um preço fixo por um certo número de anos. O preço pelo qual a opção é concedida é usualmente o

preço de mercado na data em que as opções são concedidas. A lógica deste benefício é a expectativa que o preço das ações subirá e os empregados poderão comprá-la pelo exercício (compra) a um preço mais baixo que foi referenciado no momento da concessão e vendê-lo pelo preço corrente do mercado, por exemplo”. (CVM, 2013)

Os Planos de Opções de Ações – *Stock Options Plans* – são, portanto, programas de incentivo e retenção de médio ou longo prazo em que empregados e administradores podem exercer no futuro a opção de comprar ações da companhia para a qual trabalham. Trata-se de um mecanismo de remuneração variável, que busca, ao tornar os empregados acionistas da companhia, estimular o aumento da produtividade para que, quando do momento do exercício da opção de compra, o valor de mercado da companhia esteja superior ao valor da data da concessão da opção, representando, assim, lucro para empregado e empregador.

No Brasil, a possibilidade de implementação de planos de *stock options* está restrita às sociedades por ações, cujo capital social está dividido em frações denominadas ações, nos termos do artigo 1º da Lei nº 6.404/1976. Não pode, portanto, haver plano de opção de compra em sociedades empresárias limitadas, cujo capital social está dividido em quotas, conforme enunciam os artigos 1.052 e 1.055 do Código Civil. Contudo, é de se indagar o motivo pelo qual existe essa impossibilidade se tanto as quotas quanto as ações são, em última análise, frações dos capitais sociais de sociedades. Para elucidar esta questão, dois fatores precisam ser analisados: a natureza jurídica das ações e o caráter *intuitu personae* das sociedades limitadas.

A natureza jurídica das ações é controversa: há doutrinadores que a consideram títulos de crédito (ASCARELLI *apud* BORBA, 2008, pp. 227-228) enquanto outros as classificam como títulos de participação (BORBA, 2008, p. 229). Levando-se em consideração a classificação de Borba (2008, p. 230) – pacificada pela jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça – a ação é um título de participação, “um valor mobiliário com capacidade de circulação autônoma que funciona como unidade do capital social”.

Para este autor, a ação investe o seu titular na condição de acionista da companhia, condição esta que não se confunde com a ideia de credor, mas sim, de mero participante, *verbis*:

“A ação é uma unidade do capital da empresa, e confere ao seu titular o direito de participar da sociedade, como acionista. É, portanto, um título de participação. Título no sentido amplo, com cártula ou sem cártula: quem é

titular de uma ação, tem uma unidade do capital, um título de participação na sociedade.” (BORBA, 2008, p. 230)

Diversamente, as quotas não são títulos de participação, mas verdadeiros direitos de propriedade perante a sociedade. Assim, aquele que transfere uma quota, aliena uma posição social, um direito pessoal de caráter patrimonial, enquanto quem transfere uma ação, aliena a ação propriamente dita, um valor mobiliário de circulação autônoma (BORBA, 2008, p. 245). Esta diferenciação entre a posição ocupada pelo acionista e pelo quotista é determinante para a apuração da natureza das sociedades anônimas como sociedades de capitais, o que significa que o que ganha relevância é a aglutinação de capitais, não importando a pessoa dos sócios (BORBA, 2008, p. 158). Assim, trata-se não de uma sociedade de pessoas, em que a personalidade dos sócios é determinante, mas sim, de capitais associados de titulares de ações que podem variar sem interferir nas atividades da companhia.

Portanto, as *stock options* somente podem ser implementadas em sociedades por ações por serem estas sociedades de capitais. Os planos de opções de ações só podem ser implementados em sociedades anônimas, não havendo limitação na lei para o fato de serem companhias de capital aberto ou fechado. O artigo 168, parágrafo 3º da Lei nº 6.404/1976 enuncia os requisitos necessários para a criação de um *stock options plan* na companhia. São eles: (i) a previsão expressa no estatuto social; (ii) existência de capital autorizado; e (iii) a prévia aprovação do plano pela assembleia geral.

Além das disposições legais, normas administrativas também precisam ser observadas pela companhia para a criação de um plano de opção de compra de ações. A deliberação CVM nº. 371/2000, de 13.12.2000 e o ofício circular CVM/SNC/SEP/ nº 02/2000 tornaram obrigatória a divulgação de nota explicativa acerca de plano de opção de compra de ações em proveito de empregados. A comunicação à Comissão de Valores Mobiliários deve abarcar a natureza e condições dos planos; a política contábil adotada pela companhia; a quantidade e o valor pelos quais as ações foram emitidas; data do início e vencimento do prazo para exercício da opção; preço de exercício; identificação dos outorgados; opções em circulação no início e no final do exercício; opções canceladas e expiradas durante o exercício e efeitos no resultado e no patrimônio decorrentes do exercício das opções.

O Plano de Opção de Compra de Ações é o documento que contém de forma detalhada todos os termos e condições que regularão a condição de acionistas dos empregados

e administradores da companhia, tais como: (i) o preço de exercício ou *exercise price*; (ii) o prazo de carência ou *vesting period*, e (iii) e o termo da opção ou *expiration date*.

O preço de exercício (*exercise price*) é o preço de emissão da ação instrumentalizado no valor de mercado das ações da companhia na época da assinatura do plano ou o valor médio da ação nos últimos doze meses, no momento da assinatura do plano (CARVALHO, 2002). O prazo de carência (*vesting period*) é o prazo de elegibilidade, ou seja, é o período mínimo durante o qual o empregado deve permanecer na empresa até que possa exercer a sua opção de compra de ações. Este prazo costuma ser três, cinco ou dez anos (CARVALHO, 2002, p. 27). Findo o prazo de carência, o empregado deve fazer a opção num prazo máximo determinado pela companhia na época da assinatura do plano (*expiration date*), caso queira exercer a opção de adquirir as ações cuja opção de compra lhe foi garantida.

No termo da opção, em razão dos mais variados fatores econômicos, as ações da companhia poderão estar cotadas em um valor superior, igual ou inferior ao preço de emissão, podendo, portanto, o empregado, auferir ou não algum benefício com a negociação delas. Ultrapassado o termo da opção, perece o direito do empregado ao seu exercício, não podendo nada mais reclamar em relação às opções não exercidas. Dessa forma, só é interessante para o empregado exercer a opção se o valor da ação no momento da opção superar o preço de exercício, o beneficiário obtém o lucro e, em consequência, duas alternativas lhe são oferecidas: revender de imediato a mais valia ou guardar os seus títulos e se tornar um empregado acionista (BARROS, 2008).

### **3. Stock Options no Direito do Trabalho**

Tendo em vista a dinâmica das relações trabalhistas, como a implementação dos planos de *stock options* tem sido bastante adotada pelas companhias nacionais, faz-se necessário investigar se os valores obtidos pelos empregados a este título podem ser configurados ou não como salário. O legislador brasileiro pretendeu fazer uma distinção entre salário e remuneração, organizando-os em uma estrutura bipartite inexistente no direito estrangeiro (MOURA, 2011).

Segundo o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), salário é a contraprestação do serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, enquanto a remuneração é um conceito mais amplo, abrangendo salário, com todos os seus

componentes, e ainda as gorjetas, que são pagas por terceiros. A distinção se mostra relevante, ainda, para que se possa definir a base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários, pois há aqueles que são calculados com base na remuneração e não apenas no salário.

Dessa forma, classificando as *stock options* como salário, remuneração ou como incentivo financeiro de natureza mercantil impactará diretamente o contrato de trabalho dos empregados, bem como guiará as políticas de incentivos das sociedades por ações segundo seus melhores interesses, principalmente levando-se em consideração a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Salário é uma palavra que deriva do latim *salarium*, originada de *salis*, ou seja, sal, o qual era usado pelos romanos como forma de pagamento. A Consolidação das Leis do Trabalho elegeu o termo “salário” para definir a forma de retribuição do empregado pelos serviços prestados ou por ter permanecido à disposição do empregador. Na esteira da definição trazida por Cassar (2010, p. 739):

“Salário é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho. É o pagamento direto feito pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados, pelo tempo à disposição ou quando a lei assim determinar (aviso prévio não trabalhado, 15 primeiros dias da doença etc).”

Muito próxima também é a conceituação trazida por Barros (2008, p. 747):

“Por todas essas razões, preferimos conceituar o salário como a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho. Como o contrato é sinalagmático no conjunto e não prestação por prestação, essa sua característica justifica o pagamento do salário os casos de afastamento do empregado por férias, descanso semanal, intervalos remunerados, enfim, nas hipóteses de interrupção do contrato.”

Diversas são as teorias voltadas à perquirição da natureza jurídica do salário. Para Moura (2011, pp. 516-517), adepto da teoria do salário como contraprestação do trabalho, o conceito legal do art. 457 da CLT adotou a concepção objetivista, definindo salário como contraprestação ao trabalho. Prossegue o autor afirmando (MOURA, 2011, pp. 516-517):

“A teoria da contraprestação do trabalho, traduzida no texto do art. 457, levou em consideração a correspondência absoluta entre trabalho e salário,

mas falha ao não explicar a natureza jurídica dos pagamentos salariais onde não há trabalho.”

A falha apontada pelo referido doutrinador é corroborada por Barros (2008, pp. 748-749), quando destaca que “a corrente é criticada por reduzir o contrato de trabalho a uma relação de troca, à semelhança do conteúdo dos contratos de direito comum, sem atentar para o aspecto pessoal da relação jurídica”. Por certo esta teoria não pode ganhar viés absoluto, eis que o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho encampou a teoria da disponibilidade, em que a obrigação de pagar salário não existe apenas nos momentos de prestação de serviços, mas também naqueles em que o empregado está aguardando ordens, à disposição do empregador.

Em outro passo, a teoria do salário como alimento entende que o salário tem natureza alimentar, pois seria este essencial para a sobrevivência do trabalhador. Cassar (2010, p. 804) discorda dessa teoria ao afirmar que o salário tem outras finalidades que não apenas a alimentar, bem como que pode ser que o trabalhador não dependa dele para sobreviver. O salário, portanto, não seria uma quota alimentícia propriamente dita, muito embora contenha certos elementos alimentícios.

A corrente majoritária afirma que a natureza jurídica do salário consiste no dever de retribuição, em razão do caráter sinalagmático, comutativo e oneroso do contrato. Nas palavras de Barros (2008, pp. 750-751):

“A natureza jurídica do salário consiste, segundo uma outra vertente doutrinária, ‘num dever de retribuição’ pelo fato de o empregado se integrar na empresa, pondo à disposição dela o seu trabalho, sendo o contrato de trabalho sinalagmático em seu todo e não prestação por prestação. Um fato inexplicável pelas teorias anteriores, que justifica o surgimento desta última teoria, segundo a doutrina uruguaia, consiste na obrigação do pagamento do salário ao empregado em certos períodos em que ele não presta serviços, como durante as férias, aos domingos, nas faltas justificadas, nos 15 primeiros dias de afastamento por doença, entre outros. Por isso, parece ao autor citado anteriormente mais adequado atribuir ao salário a natureza de retribuição paga ao empregado não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de colocar-se à disposição do empregador, subordinando-se ao plano da organização do trabalho alheio e nele baseando sua existência. Isso não exclui o fato de o salário, em geral, encontrar-se vinculado, em sua grande parte, ao trabalho efetivamente prestado. Por outro lado, o salário, visto como retribuição, permite extrair a consequência de que o trabalhador, em certas circunstâncias ou oportunidades, tem direito à remuneração, enquanto o trabalho não se executa, porque o empregador não pode ou não quer ocupá-lo. O empregado perde esse direito, em princípio, somente quando a ausência de prestação de serviços deve-se à culpa do próprio trabalhador. Exposta e justificada a teoria pela qual optam esses autores,

vemos que a equivalência entre prestação e contraprestação não pode ser absoluta, mas deve ser considerada tendo em vista o caráter sinalagmático do contrato no seu todo e não apenas quando do cumprimento de cada obrigação.”

O sistema de remuneração das sociedades pode ser classificado em dois grandes grupos: a remuneração variável de curto prazo e a remuneração variável de longo prazo. A remuneração variável de curto prazo seria um incentivo relacionado à obtenção de resultados em um determinado período, enquanto a remuneração variável de longo prazo estaria ligada a metas que poderiam assegurar a continuidade do negócio, a valorização da empresa e a retenção de profissionais. Algumas formas mais utilizadas de remuneração variável são: (1) de curto prazo – comissão, bônus/gratificações, programas ou planos de participação nos lucros e/ou nos resultados, incentivos por projetos e remuneração por produção; e (2) de longo prazo – bônus e participação acionária (CARVALHO, 2002, p. 27).

Comissão é uma forma de contraprestação, exclusiva ou não, que leva em conta o resultado ou o desempenho dos trabalhadores que exercem serviços vinculados à sua produção ou à do grupo. É, portanto, a percentagem ajustada sobre o valor do serviço ou do negócio (CASSAR, 2010, p. 849). Gratificações são parcelas espontâneas, eis que não previstas e nem impostas por lei. As gratificações não podem ser criadas por lei, pois tem que ser concedidas por liberalidade, de forma espontânea pelo empregador.

Prêmios tem a finalidade de recompensar, estimular, agradecer, presentear o empregado, sendo estabelecido em caráter de liberalidade para uma determinada situação especial, sem que esteja o empregador obrigado a concedê-lo novamente. Trata-se de benefício de caráter não salarial, já que sua concessão é esporádica, eventual, condicional e limitada (CASSAR, 2010, p. 857), enquanto o salário tem como uma de suas principais características a periodicidade em espaços curtos de tempo. Uma distinção feita por Süsskind (*apud* CASSAR 2010, p.858) dispõe que o prêmio se destina a compensar um atributo pessoal, enquanto a gratificação compensa atributo geral. Todavia, a jurisprudência majoritária não acolhe a distinção, denominando de gratificação qualquer parcela habitual ou periódica paga como forma de compensar atributo pessoal ou coletivo, e de prêmio as parcelas eventuais, esporádicas, sem repetição (CASSAR 2010, p.858).

Participação nos lucros consiste em estabelecer o lucro da empresa como medida de desempenho para pagamento da parcela variável, em que o principal objetivo é relacionar a remuneração dos empregados ao êxito corporativo (CARVALHO, 2002, p. 41). A matéria é

regida pela Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000. A Constituição da República de 1988 torna obrigatória a participação nos lucros ou resultados, conforme for definido em leis, mas deixa clara a sua natureza não salarial (art. 7º, XI, e art. 218, IV); em consequência, foi cancelada a Súmula 251 do Tribunal Superior do Trabalho, que lhe atribuía feição retributiva (BARROS, 2008, p. 798).

Já a participação acionária tem por objetivo estabelecer maior comprometimento do empregado com a empresa, bem como a retenção de pessoas em longo prazo. Participação acionária pode se dar por meio de distribuição, venda ou concessão de opção de compra de ações (CARVALHO, 2002, p. 31). Aqui, entram as *stock options*, abordadas a seguir na modalidade incentivos financeiros sob a forma de contratos de natureza mercantil.

Diante de todos os conceitos esposados, a questão da natureza jurídica das *stock options* refere-se ao fato de que caso a opção de compra de ações seja considerada como salário, far-se-ia necessária a sua inclusão na base de cálculo de todos os encargos trabalhistas, fiscais e previdenciários, o que resultaria em relevantes despesas que não são desejadas pelas empresas. Se considerarmos, no entanto, que as *stock options* representam um contrato de natureza mercantil, os ganhos eventualmente auferidos por empregados, quando da venda das ações adquiridas através do plano, não deverão ser considerados como parte da sua remuneração.

A doutrina é majoritária ao retirar das *stock options plan* qualquer viés salarial, especialmente pelo fato de que no exercício de opção de compra de ações da empresa empregadora existem riscos, pois o empregado poderá ganhar ou perder com a operação. Vale repisar que a percepção econômica obtida pelo empregado advém de fato completamente alheio à prestação de serviços, ou seja, é proveniente de ações que pertencem ao seu patrimônio e que em nada diz respeito ao seu labor fornecido à empresa. Além disso, geralmente a vantagem obtida pelo empregado com a revenda das ações é feita com a intermediação não do empregador, mas de corretores autorizados a atuar no mercado acionário. Nas palavras de Cassar (2010, p. 889):

“Por isso, entendemos que o ‘ganho’ eventualmente obtido pelo trabalhador com a venda das ações de sua empregadora não tem natureza salarial, pois é espécie de operação financeira no mercado de ações. Ademais, pago em razão do negócio e não da prestação de serviço. Ressalte-se que o empregado corre todos os riscos da ação cair e, por isso, sofrer prejuízo com a prática.”

Aqui, portanto, é possível verificar que não podem ser as opções de compra de ações serem rotuladas como salário nem como remuneração, principalmente em virtude de suas peculiaridades. A primeira é o fato de as opções de compra de ações serem tão somente expectativas de direito, pois após o término do período de carência, o empregado pode ou não exercer a opção de comprar as ações do seu empregador. A segunda é o risco do negócio, pois se o valor das ações na época do exercício da opção for inferior ao preço de emissão, o empregado não obterá ganho com o negócio e não haverá nenhum tipo de indenização pelo empregador. A terceira especificidade é o fato de haver uma relação de onerosidade, quer dizer, caso o empregado decida por exercer o seu direito de compra de ações, pagará ao seu empregador pelas suas ações através de um contrato oneroso, que afasta a sua condição de benefício, já que a característica “gratuidade” não está presente.

Por fim, pode-se elencar a eventualidade, haja vista que os ganhos que podem ser auferidos com o *Stock Option Plan* são eminentemente eventuais, já que a flutuação do mercado de capitais não pode permitir que, sempre ao término de um período de carência, as ações, que o empregado poderá adquirir e vender, estarão correspondendo a algum lucro.

#### **4. A Posição da Jurisprudência sobre a Natureza Jurídica das *Stock Options***

O Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), órgão decisório máximo da Justiça do Trabalho, tem pacificado – muito embora sem a edição de nenhuma súmula sobre o assunto até agosto de 2015 – que as *stock options* não tem natureza de salário, mas sim, de indenização. Ao se deparar com o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-108640-60.2007.5.05.0011, em que figurava como Agravante Cristiano Pellegrini Rolim e, Agravada, Companhia de Bebidas das Américas – AMBEV, o Agravante requeria o reconhecimento do pagamento de *stock options* como verba salarial, contudo, decidiu a 8ª Turma do TST, em acórdão da lavra do eminente Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, negar provimento ao agravo nos seguintes termos:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - USURPAÇÃO DE COMPETÊNCIA – SALÁRIO *IN NATURA*. Nega-se provimento ao Agravo de Instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (...) 2.2 - SALÁRIO *IN NATURA* O Regional denegou seguimento ao Recurso de Revista com fulcro no artigo 896, "a" e "c", da CLT. O Agravante sustenta que a moradia fornecida pela empresa era em

retribuição aos serviços prestados, bem como da sua disponibilidade em residir no exterior, configurando salário-utilidade. Indica violação dos artigos 5º, II, IV, XXXV e XXXVI, da Constituição Federal, 10 da Lei nº 7.064/82, 448 e 458 da CLT. Sem razão. O Regional consignou o seguinte entendimento: "RECURSO DO EMPREGADO. SALÁRIO IN NATURA - (STOCK OPTIONS - AUXÍLIO MORADIA - PASSAGENS AÉREAS) - EXPATRIAÇÃO - NATUREZA SALARIAL. Ao fundamento de que as verbas em epígrafe faziam parte de sua remuneração, alega o Recorrente que a sua supressão ocasional redução salarial. (...) **Com relação à adesão do trabalhador ao plano "stock options", importa observar a sua natureza mercantil, desde quando diz respeito a aquisição pelo empregado de ações de modo oneroso, embora tal compra seja subsidiada pela empresa em forma de desconto, afastando, assim, qualquer vestígio de natureza salarial, desde quando as ações não são adquiridas a título gratuito, ficando o empregado beneficiário dos lucros porventura obtidos pela empresa, com a alternativa de livremente negociar no mercado de ações, enquanto a empresa se beneficia com o estímulo dos seus empregados no desenvolvimento de suas atividades, como acionista.** Sem reforma." (fls. 668/669). O entendimento do Regional foi de que as vantagens oferecidas pelo empregador foram essenciais para a realização do trabalho, não constituindo salário in natura. Com efeito, tendo o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório trazido aos autos, concluído que as vantagens em exame eram fornecidas para o serviço, conclusão diversa somente seria possível com o reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST, o que torna inviável aferir-se a alegada ofensa aos dispositivos invocados. (...) Nego provimento. ISTO POSTO, ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao Agravo de Instrumento." (TST; 8ª Turma; Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro; AIRR-108640-60.2007.5.05.0011; julgado em 11/04/2012).

Neste caso, pode-se verificar que o Ilustre Ministro Relator aplicou a teoria do salário como contraprestação para estabelecer a natureza mercantil das *stock options*, eis que, uma vez adquiridas onerosamente pelos empregados, jamais poderiam ser caracterizadas como salário, salvo se fossem concedidas gratuitamente. Assim, reforça o posicionamento do TST de que a participação acionária do empregado expressa um meio de contraprestação dos serviços prestados, na medida em que o eventual proveito econômico obtido pelo empregado advém da valorização e, posterior, da venda das ações. Também consolida o entendimento de que não representa a *stock option* uma liberalidade do empregador, pois o empregador não está retribuindo ao empregado por seu trabalho, porém, ao contrário, o empregado está pagando um preço ao empregador para comprar as suas ações ou da companhia que o controla.

Ao julgar o Recurso de Revista nº TST-RR-31300-20.2010.5.17.0005, em que eram recorrentes ex-empregados da Vale S.A. e recorridas a referida empresa e a Investvale –

Clube de Investimento dos Empregados da Vale, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho tanto pacificou o entendimento de que as *stock options* não são salário que, inclusive, decidiu que a Justiça do Trabalho não é competente para julgar conflitos advindos dessa matéria, por se tratar de uma operação meramente mercantil, logo, sujeita aos procedimentos da Justiça Comum e não da Especializada. Assim determina o acórdão paradigmático de relatoria da Íclita Ministra Maria Laura Franco Lima de Faria, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 02.03.2012:

“RECURSO DE REVISTA - INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O Recurso de Revista não preenche os requisitos para ultrapassar a barreira do conhecimento, pois os artigos invocados (7º, I e XI, e 37, caput, da CR/88; e 9º e 468 da CLT) são impertinentes, pois não regulamentam a competência da Justiça do Trabalho. Recurso não conhecido. (...) 2.2. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DA MATÉRIA - INDENIZAÇÃO PELO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À AQUISIÇÃO DE AÇÕES DA CVRD. (...) **O fato por si só do trabalhador ter ações da sua empregadora não determina a competência desta Especializada, porque esta relação é meramente mercantil e não integra o contrato de trabalho. O proveito obtido pelo empregado com a venda de ações não se confunde com o salário. Nesse caso, o empregado adquire uma personalidade mista de assalariado e capitalista. Nesse passo, tem-se que a relação entre as partes era totalmente mercantil, fugindo do âmbito da relação de trabalho.** Tratando-se de matéria que foge da competência desta Especializada, aplica-se as regras do CPC, donde se extrai a competência da Justiça Comum da Comarca de Vitória, tendo em vista a regra do artigo 100, IV, a, do CPC, na qual estabelece que a competência territorial é determinada pelo foro onde está a sede, nas ações em que for é pessoa Jurídica” (JRJ 17ª R, 2ª T, RO 00952.2009.014.17.00.0, Rel. Des. Carlos Henrique Bezerra Leite, julgado em 02/09/2010, grifou-se). Pelo exposto, mantenho a sentença. Nego provimento. (...)”. Os Recorrentes sustentam que esta Justiça Especial é competente para processar e julgar o feito, por se tratar de pedido de indenização por danos morais e materiais em virtude do descumprimento, por parte da Empregadora, das normas editadas por ocasião da privatização que lhes concediam o direito à aquisição de ações junto à Reclamada antes de serem leiloadas. Apontam violação aos artigos 7º, I e XI, e 37, caput, da CF/88; 9º e 468 da CLT; bem como contrariedade à Súmula 51 do TST. Ao exame. Contudo, o Recurso de Revista não preenche os requisitos para ultrapassar a barreira do conhecimento, pois os artigos invocados (7º, I e XI, e 37, caput, da CF/88; e 9º e 468 da CLT) são impertinentes, pois não regulamentam a competência da Justiça do Trabalho. Por fim, o aresto transcrito a fls. 817/818 não se presta ao fim colimado, pois não leva em conta o fato de os Reclamantes integrarem a 2ª Reclamada, CLUBE DE INVESTIMENTOS DOS EMPREGADOS DA VALE - INVESTVALE, acarretando confusão entre Autor e Réu no mesmo processo. Não conheço. ISTO POSTO, ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do Recurso de Revista.” (TST; 8ª Turma; Relatora: Ministra Maria Laura Franco de Lima Faria; RR-31300-20.2010.5.17.0005; julgado em 29/02/2012).

Muito embora os dois acórdãos retratados sirvam tão-somente como uma forma de amostragem em relação à orientação predominante do Tribunal Superior do Trabalho, é possível afirmar que segundo a referida Corte, as *stock options* não têm natureza salarial.

Se no TST e na doutrina dominante a questão pode ser considerada relativamente pacificada, nos Tribunais Regionais do Trabalho ainda persiste certa contenda com relação à atribuição de uma natureza meramente mercantil às *stock options*, especialmente quando elas são concedidas em caráter gratuito, como pode-se aferir do seguinte acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

“O oferecimento de ações da empresa ao empregado sem qualquer custo caracteriza a natureza salarial do benefício “Stock Option”, a justificar a incidência da contribuição previdenciária sobre a referida parcela.” (TRT-1; 6ª Turma; Relator: Desembargador Theócrita Borges dos Santos Filho; RO-0098200-05-2003-5-01-0060; julgado em 28/02/2011).

Tal entendimento é justificado porque sendo o benefício das *stock options* oferecido gratuitamente, sem qualquer ônus para o empregado, não estaria ele na dependência das oscilações do mercado financeiro para receber o valor nominal das ações, razão pela qual estaria caracterizada a natureza salarial da referida parcela. No entanto, quando não se tratassem de concessões gratuitas, as *stock options* manteriam sua natureza indenizatória, conforme corroboram os seguintes acórdãos:

“Stock option. Natureza indenizatória. A opção de compra assegurada pelo plano de stock option não constitui remuneração do empregado por força do labor por ele despendido, submetendo o trabalhador, não nessa condição, mas como mero investidor, ao risco da atividade empresarial, sendo essa, inclusive, a sua principal razão de ser, pois com isso busca-se estimular o empregado em sua relação de emprego.” (TRT-1; 7ª Turma; Relator: Desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva; RO-00529-2000-018-01-00-4; julgado em 09/04/2008).

“Equiparação salarial. Remuneração do paradigma. A isonomia salarial legal não alcança as parcelas integrantes da remuneração do paradigma que se caracterizam como contraprestação devida por circunstâncias pessoais, como é o caso, na situação versada, “dos benefícios dos expatriados”. Tal óbice, por si só, sem qualquer análise aos requisitos constantes no art. 461, da CLT, demonstra que a remuneração percebida pelo paradigma se deu em caráter condicional, condição não relacionada à nacionalidade, pois direcionada a igualar os salários e padrão de vida do expatriado em relação aos dos empregados do país da prestação de serviços e, portanto, desprovida de parâmetros para as comparações relativas a possível pretensão de igualdade funcional e remuneratória. Stock options. Aquisição de ações da empresa pelo alto empregado. Natureza do valor auferido com a venda de tais ações

no mercado financeiro. Apesar das denominadas opções de ações serem pactuadas tendo em conta um contrato de trabalho e com natureza de contraprestação, afastam-se da conceituação de salário e dos efeitos de tal enquadramento, porque o empregado livremente adquire as ações sujeitando-se aos riscos de sua valorização ou desvalorização no mercado financeiro e isso, sem qualquer dúvida, implica risco, assumido expressamente pelo alto empregado quando adere ao plano de opções de ações. Caracteriza-se, nos ensinamentos da doutrina, em negócio jurídico de natureza comercial e, por isso, o alto empregado assume o risco da flutuação do valor das ações. Diferenças indevidas.” (TRT-2; 11ª Turma; Relatora: Desembargadora Maria Aparecida Duenhas; RO-02707200604102009; julgado em 17/03/2009)

“Stock Options. Incentivo Ao Empregado. Caráter Não Salarial. Tratando se as denominadas stock options de incentivo ao empregado no desenvolvimento de seus misteres, condicionado, porém, a regras estabelecidas e não sendo gratuito, visto que sujeito a preço, embora com desconto, tem-se que não guardam tais opções de compra de ações da empresa caráter salarial. Recurso Ordinário obreiro a que se nega provimento, no aspecto”. (TRT-2; 7ª Turma; Relatora: Desembargadora Anelia Ni Chum; RO 42364200290202002; julgado em 17/11/2003)

“Stock option plan. Natureza comercial. O exercício da opção de compra de ações pelo empregado envolve riscos, pois ele tanto poderá ganhar como perder na operação. Trata-se, portanto, de operação financeira no mercado de ações e não de salário. Não há pagamento pelo empregador ao empregado em decorrência da prestação de serviços, mas risco do negócio. Logo, não pode ser considerada salarial a prestação.” (TRT-2; 3ª Turma; Relatora: Desembargadora Silvia Regina Pondé Galvão Devonald; RO 42364200290202002; julgado em 18/03/2003)

Assim, na ausência de regulamentação específica, a jurisprudência reconhece a natureza salarial das *stock options*, desde que estas sejam concedidas onerosamente, pois que se concedidas de forma gratuita, perdem sua natureza mercantil e adquirem feição salarial.

## 5. Conclusão

A pesquisa analisou as discussões sobre a natureza dos incentivos financeiros concedidos aos empregados a título de *stock options* por inexistir norma específica de Direito do Trabalho detalhando o instituto. Como estudado, o aumento na participação acionária tem sido descrito como a melhor forma de incentivo remuneratório concedido aos empregados, razão pela qual os planos de opções de ações têm sido frequentemente utilizados pelas companhias em todo o mundo, inclusive no Brasil, o que torna o tema tão relevante.

Nesse sentido, a necessidade de uma conceituação se mostra necessária quando são levados às Cortes processos judiciais em que são requeridos os pagamentos de *stock options* como se verba salarial fossem, razão pela qual fica a cabo da doutrina e da jurisprudência determinar a sua natureza. Desse modo, o objetivo geral do estudo consistiu em identificar os argumentos que explicam a natureza dos planos de opções de ações como verbas indenizatórias e não salariais.

Verificou-se que a companhia no instante da outorga da opção de compra de ações não concede nenhuma distribuição do patrimônio, como ocorreria no caso do pagamento de uma gratificação sobre o resultado, mas, sim, permite que o empregado participe de eventual valorização das ações através da compra de ações a um preço predeterminado. Foi analisado de forma criteriosa o cuidado considerado pela doutrina e pela jurisprudência vinculado ao fato de que se toda percepção monetária auferida pelo empregado tiver natureza jurídica salarial, estariam sendo criados óbices à melhoria da condição social do trabalhador, uma vez que isso desestimularia a concessão de vantagens pela empresa.

Assim, denotou-se que a importância percebida pelo empregado a título de rendimento, em razão do investimento na compra de ações da empresa negociáveis no mercado de capitais, está excluída da integração ao salário, tendo em vista que é oriunda de uma relação meramente mercantil entre o empregado e o empregador que se perfaz no curso da relação de emprego. Afinal, envolve a opção um ganho financeiro, sendo até um investimento feito pelo empregado nas ações da empresa. Por se tratar de risco do negócio, em que as ações ora estão valorizadas, ora perdem seu valor, o empregado pode ter prejuízo com a operação. É uma situação aleatória, que nada tem a ver com o empregador em si, mas com o mercado de ações.

A pesquisa identificou que não se trata de um aumento de salário, razão pela qual a participação acionária do trabalhador não integra a remuneração, massim de uma nova forma de se relacionarem capital e trabalho que permite introduzir o trabalho na empresa capitalista. Continua a prestação de serviço com base num contrato de emprego, no qual se percebem salário e uma compensação que permite ao trabalhador ingressar como um acionista a mais na sociedade em que trabalha.

Ademais, o proveito obtido pelo empregado com a venda de ações não se confunde com o salário. Nesse caso, o empregado adquire uma personalidade mista de assalariado e capitalista, muito embora o fato de o trabalhador passar a integrar a sociedade com a

aquisição de ações de trabalho não influir, de maneira alguma, no contrato que une um ao outro; continuara sendo contrato de trabalho. Nesse passo, concluiu-se que a natureza jurídica das *stock options* é indenizatória e não salarial.

## 6. Bibliografia

ASCARELLI *apud* BORBA, José Edwaldo Tavares. *Direito Societário*. 11. ed. rev., aum. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Atualizada até a Ementa Constitucional nº 71, de 29 de novembro de 2012.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Atualizado até a Medida Provisória nº 2.164-41, de 28 de agosto de 2001.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. *Dispõe sobre as Sociedades por Ações*. Atualizada até o Decreto-Lei nº 1.978, de 21 de dezembro de 1982.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Atualizada até a Medida Provisória nº 597, de 26 de dezembro de 2012.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*, Atualizada até a Lei nº 12.441, de 11 de julho de 2011.

BORBA, José Edwaldo Tavares. *Direito Societário*. 11. ed. rev., aum. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

CARVALHO, Luiz Paulo Vieira. *Direito civil: questões fundamentais e controvérsias na parte geral, no direito de família e no direito das sucessões*. 4. ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2010.

CARVALHO, Rodrigo Moreira de Souza. *Natureza jurídica das verbas recebidas por empregados, através de planos de opção de compra de ações, à luz do Direito do Trabalho brasileiro*. Jus Navigandi.Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002, Link: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2610>. Acesso em 12 ago. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Comercial: direito de empresa*. v.2. 10. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

CVM. <http://www.cvm.gov.br>. Link: [http://www.cvm.gov.br/port/atos/oficios/OFICIO-CIRCULAR-CVM-SNC-SEP-01\\_2007.asp](http://www.cvm.gov.br/port/atos/oficios/OFICIO-CIRCULAR-CVM-SNC-SEP-01_2007.asp). Acesso em 06 ago 2015.

EIZIRIK, Nelson. *Mercado de capitais- Regime jurídico*. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

MOURA, Marcelo. *Consolidação das Leis do Trabalho para Concursos*. Salvador: Juspodivm, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 8. ed. atual. São Paulo: LTr, 1982.

NOVAIS, Maria. Stock option plan: *Plano de opção de compra de ações*. In: Revista Eletrônica Direito UNIFACS, jan. 2004 [Internet]. Disponível em: <<http://www.facs.br/revistajuridica/>>. Acesso em 07 ago 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

TRT 1ª REGIÃO. <http://www.trt1.jus.br>. Link: Consultas/Jurisprudência. Acesso em 11 ago 2015.

TRT 2ª REGIÃO. <http://www.trt2.jus.br>. Link: Consultas/Jurisprudência. Acesso em 11 ago 2015.

TST. <http://www.tst.jus.br>. Link: Consultas/Jurisprudência. Acesso em 10 ago 2015.

WESTON, J. Fred; BRIGHAM, Eugene F. *Fundamentos da administração financeira*. 10. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.