

# A NATUREZA JURÍDICA DO STOCK OPTION

Camila Coelho Rios <sup>1</sup>  
Jamilé Sacramento das Neves <sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo foi elaborado com o objetivo de discutir acerca da natureza jurídica do *stock option* e seus impactos no âmbito trabalhista. Ao longo desta pesquisa, será abordado o conceito e as peculiaridades desse sistema de compra de ações recentemente implantado no Brasil, abrangendo os benefícios proporcionados ao empregador e ao empregado, além dos requisitos necessários para participar do plano.

**PALAVRAS - CHAVE:** natureza jurídica; *stock option*; sistema de compra de ações.

**ABSTRACT:** This article was prepared with the aim to discuss about the legal nature of the stock option and its impacts in the workplace. Throughout this research, will address the concept and the peculiarities of this system of buying stocks recently introduced in Brazil, covering the benefits to the employer and employee, and the requirements to participate in the plan.

**KEYWORDS – WORDS:** juridical nature; *stock option*; system stock purchase

**SUMÁRIO:** 1 INTRODUÇÃO. 2 DEFINIÇÃO DOS *STOCK OPTIONS* E SEU HISTÓRICO NO BRASIL. 3 REQUISITOS. 4 PECULIARIDADES DO SISTEMA. 5 *STOCK OPTIONS PLAN* E CONCEITOS AFINS. 6 A NATUREZA JURÍDICA DOS *STOCK OPTIONS*. 7 CONCLUSÃO. 8 REFERÊNCIAS.

## 1 INTRODUÇÃO

Com o crescimento e transformação do mercado mundial, flexibilização do trabalho e o marco da globalização, surgiu no mundo moderno a necessidade das grandes empresas atraírem e manterem profissionais qualificados no seu quadro de funcionários. Através de mecanismos, tais como o *stock option*, as companhias incentivam a permanência do empregado, criando um vínculo entre o trabalhador e a empresa.

Surgido nos Estados Unidos da América, os *stock options plan* são benefícios oferecidos pelas instituições empregadoras aos seus funcionários através da concessão de um plano de opção de compra de ações, em condições privilegiadas, após um período predeterminado de prestação de serviço.

As empresas, através da implementação desse sistema de opção de compras de ações, buscam não só conservar os profissionais talentosos e atrair novos talentos, mas incentivar que estes contribuam ao máximo para o desenvolvimento e crescimento financeiro

---

<sup>1</sup> Bacharelanda do Curso de Direito da Universidade Salvador - UNIFACS / Salvador -Bahia - Brasil.

<sup>2</sup> Bacharelanda do Curso de Direito da Universidade Salvador - UNIFACS / Salvador - Bahia - Brasil.

da companhia, já que passarão a ser também seus acionistas e a situação da empresa refletirá diretamente em “seus bolsos”.

Inicialmente, era oferecido esse tipo de benefício aos gestores, ampliou-se para os demais funcionários inclusive para os de baixo nível hierárquico. É um fenômeno relativamente novo no Brasil, que vem se intensificando desde a década de 1990 através da propagação de empresas transnacionais no país. No entanto, com o desenvolvimento desse sistema aprofundaram-se os debates em relação à sua natureza jurídica, debate este enfrentado ao longo deste artigo.

## **2 DEFINIÇÃO DOS *STOCK OPTIONS* E SEU HISTÓRICO NO BRASIL**

De acordo com Sérgio Pinto Martins, o *stock option* pode ser definido como " a possibilidade de o empregado ter a opção de aquisição de ações da empresa por um preço em média abaixo do preço do mercado e de vendê-las com lucro" (MARTINS apud CALVO).

Neste plano remuneratório os empregados adquirem o direito de comprar ações da empresa a qual presta serviços ou de sua matriz no exterior, através do pagamento de um valor pré-estabelecido ou mediante desconto, após um tempo determinado - denominado de período de carência. O empregado não contrai automaticamente o direito de obter as ações que lhe foram outorgadas, ele adquire no momento da assinatura do plano uma mera expectativa que irá se consubstanciar em direito subjetivo, após o período de carência com a efetiva compra das ações.

A empresa proporciona a possibilidade de o empregado obter no futuro um considerável rendimento – através da negociação de suas ações no mercado mobiliário – como uma forma de retribuição pelo tempo que ele permanecerá contribuindo com a instituição e um estímulo para que ele venha a desempenhar cada vez melhor suas funções.

Idealizado desde a década de 1920, o nascimento da prática do *stock option* ou *employee stock option* se deu nos Estados Unidos, com o intuito de aumentar a produção dos empregados através desse benefício. Este sistema se propagou pelos países da Europa e se tornou cada vez mais popular entre as grandes empresas do mercado ocidental, tornando-se, hodiernamente, uma realidade mundial.

Segundo Rodrigo de Souza Carvalho:

No Brasil, a partir do início da década de 90, as empresas multinacionais começaram a oferecer opções de compra de ações a empregados de alto nível, responsáveis pela sua condução e desenvolvimento. Diante de um mercado de trabalho altamente competitivo, onde os grandes talentos são violentamente disputados pelas grandes empresas, as opções de compra de ações, através do “Stock Option Plan”, tornaram-se um relevante instrumento para a atração e a retenção de grandes profissionais.

(CARVALHO,2002, p.2)

No Brasil, o *stock option* se intensificou a partir da década de 1990 através de empresas multinacionais com filiais no país. Inicialmente, as empresas de grande porte disponibilizavam as ações aos estrangeiros transferidos para que estes continuassem a desfrutar dos mesmos benefícios que possuíam antes da transferência. Com o passar do tempo, não só os estrangeiros, mas funcionários de alto escalão contratados no Brasil passaram a ser favorecidos pelo sistema.

O plano de opção de compra de ações se desenvolveu e se tornou acessível não só aos funcionários de alto nível hierárquico, mas aos demais empregados. Além do que, algumas companhias também já concedem esse benefício para os prestadores de serviços, pois todos são responsáveis pela condução e desenvolvimento da empresa.

Segundo Maurício Oliveira (VEJA, 2007), a relação de empresas que aderiram a essa "democratização" de ações no Brasil, por influência de suas respectivas matrizes estrangeiras, incluem empresas de grande porte em diferentes ramos econômicos. Em algumas delas, o percentual de funcionários que aderiram os *stock options* ultrapassa o nível de 50% e continua crescendo gradativamente.

Este plano visa a permanência dos empregados no quadro de funcionários da empresa, remunerando melhor os trabalhadores sem aumentar a massa salarial, nem os gastos da companhia. Assim, o empregador estimula a fidelidade e dedicação do seu funcionário à empresa, fazendo com que este seja não só trabalhador, mas um colaborador.

Para Maurício Oliveira (VEJA, 2007), esse benefício é um excelente negócio, pois os funcionários que se transformam em sócios, por interesse próprio, se esforçarão ao máximo para que haja o crescimento da empresa e de sua lucratividade. Por isso, sua adesão cresce vertiginosamente no país. Segundo ele, de 110 (cento e dez) das grandes organizações brasileiras pesquisadas pela consultoria *HayGroup*, cerca de 40% delas já dispõem desse benefício, enquanto no ano anterior (2006) esse índice não ultrapassava 23% .

Autores como Ana Carolina Renda, André de Almeida, e Cássio Augusto Ambrogi (2008), enfatizam a ocorrência de problemas oriundos da implementação dos *stock options* que se traduzem basicamente: na falta de transparência; na manipulação de resultados para aumentar a cotação das ações no mercado mobiliário; desvio de foco com a excessiva preocupação com a cotação colocando, assim, em segundo plano a administração e execução das atividades da companhia. Além do mais, os funcionários podem ficar frustrados com a não consecução dos resultados esperados. Contudo, esses problemas não possuem grandes repercussões nem tampouco desqualificam o plano.

Segundo Macedo (2008, p.3), empresas de médio a grande porte como a Natura, HSBC, Elma Chips, Monsanto, Nortel, Sadia, Duratex S.A., Gol Linhas Aéreas Inteligentes (Gol), Grupo Pão de Açúcar, entre outras, aderiram no país a esse regime, concedendo aos seus funcionários o direito de comprar ações das respectivas companhias.

O assunto não está disposto na legislação trabalhista brasileira, o plano é regulado pelo art. 168, §3º da Lei das Sociedades anônimas - Lei 6.404/1976. Apesar de a lei ter sido criada há décadas, o fenômeno só se intensificou recentemente no Brasil, estando carente de legislação que verse especificamente sobre o assunto.

Na perspectiva de Rodrigo Carvalho (2002, p.4):

A concessão de opção de compra de ações a empregados, contudo, ainda é encarada como uma novidade no Direito brasileiro, que carece de legislação específica sobre a questão, seja no tocante às suas implicações trabalhistas seja no que se refere às suas implicações previdenciárias.

Em que pese o fato dos planos de opção de compra de ações serem cada vez mais utilizadas, no Brasil, pelas empresas nacionais e multinacionais como ferramenta para atração, retenção e estímulo de profissionais, ainda não há regulamentação específica sobre a matéria no que tange às suas condições de funcionamento e natureza jurídica.

Segundo Mirella Costa Macedo Ferraz (2008, p.20), o instituto acima mencionado consiste num sistema remuneratório que confere maior participação dos empregados nos lucros da empresa, ou seja, uma espécie de remuneração variável auferida ao trabalhador. Segundo ela, trata-se de um plano bastante utilizado na modernidade pelas empresas, porém, desprovido da notoriedade que realmente merece.

### **3 REQUISITOS**

O *stock option* é um benefício concedido ao funcionário ou prestador de serviços, onde há, após um determinado período de prestação, o direito de subscrever ações da empresa para qual trabalha ou de suas subsidiárias, a um preço, geralmente, abaixo do valor de mercado. As ações tornam-se acessíveis aos colaboradores, cumprindo assim os seus objetivos precípuos.

A corporação, com a adoção do supramencionado sistema, acaba promovendo uma parceria entre os acionistas e os empregados (que futuramente irão também fazer parte desse quadro), criando assim uma relação de reciprocidade, que ao menos teoricamente acarretaria vantagens para ambas as partes. O empregador se beneficiaria com o aumento da produtividade e, conseqüentemente dos lucros, e o funcionário, por outro lado, com a aquisição das respectivas ações.

Segundo Rodrigo de Souza Carvalho (2002, p.2):

A opção de compra de ações confere ao seu titular o direito de, num determinado

prazo, subscrever ações da empresa para o qual trabalha ou da sua controladora no exterior, a um preço determinado ou determinável, segundo critérios estabelecidos por ocasião da outorga, através de um plano previamente aprovado pela assembleia geral da empresa.

O empregado só pode dispor desse benefício se permanecer trabalhando na empresa durante um período predeterminado, denominado período de carência. Esse prazo geralmente é de três, cinco ou até mesmo de dez anos, podendo variar conforme estabelecido na Assembleia Geral. Assim, ele ganha a possibilidade de comprar as ações pelo valor da data da concessão, podendo depois vendê-las com lucro, mas se o indivíduo deixar o quadro de funcionários antes do período estabelecido, automaticamente perde o direito à compra dessas ações, sendo, portanto, uma expectativa à concessão futura do direito à compra do lote de ações correspondente.

Carvalho (2002, p.7) afirma que nos casos de dispensa sem justa causa para se avaliar o direito do empregado de comprar ações através do plano *stock option*, o aviso prévio, mesmo que indenizado, deve integrar o contrato de trabalho e, portanto, deve ser incluído na contagem do período de carência fixado no programa.

Contudo, alguns juristas questionam se a dispensa sem justa causa do obreiro antes de completar o período para aquisição das ações da corporação de fato obstaculiza o exercício do direito e, se este deveria ser indenizado de alguma maneira, já que de certa forma ele foi “impedido” de cumprir o prazo estipulado pelo mero arbítrio do empregador.

Luciano Martinez destaca que (2010, p. 402)

A participação acionária *stock option plan* ou *stock purchase* é um plano para a outorga de ações que visa integrar empregados qualificados, normalmente exercentes de funções executivas, a um processo de desenvolvimento do empreendimento por médio ou longo prazo. As ações ficam estocadas (daí a palavra *stock*), garantindo-se a esses empregados qualificados o direito de comprá-las por valores históricos depois de um período de expectativa. Os empregados adquirentes podem por vontade própria revender suas ações por um preço de mercado.

Com a assinatura do plano as ações não passam a integrar automaticamente o patrimônio do indivíduo, ele possui apenas expectativa de no futuro exercer o direito a opção de compra das ações disponibilizadas pelo regime. Só passa a pertencê-lo, com a compra e entrega do lote de ações reservado pelo plano, com permanência no quadro de pessoal da empresa (no período de carência).

Vale destacar que esta é uma opção dada ao empregado, este não é obrigado a aderir ao sistema pelo simples fato de trabalhar numa instituição que oferece esse benefício, mas devido às vantagens proporcionadas poucos rejeitam a oportunidade.

#### 4 PECULIARIDADES DO SISTEMA

Como já mencionado, não há referências do plano na Consolidação das Leis trabalhistas (CLT). O *stock option* é basicamente regulado pelo art. 168, § 3º, da Lei Societária (Lei 6404/ 76), que alude:

Art. 168. O estatuto pode conter autorização para aumento do capital social independentemente de reforma estatutária. (...)

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

Depreende-se da análise deste artigo de lei que é necessário para implementação dos planos de compra de ações: a existência de capital autorizado; previsão expressamente estabelecida nos estatutos da empresa da possibilidade de se conceder a opção de compra de ações aos seus administradores, demais empregados e prestadores de serviço; que o plano seja devidamente aprovado pela assembléia geral da sociedade, que irá estabelecer a natureza e condições dos planos, preço e quantidade de ações entre outros elementos.

Para Adriana Calvo (2008), no programa *stock option* deve estar invariavelmente presente fatores, tais quais: o preço de emissão da ação, o prazo para obtenção da elegibilidade do exercício das opções e o termo da opção.

O preço de emissão da ação corresponde ao valor auferido às ações no mercado mobiliário no momento de assinatura do plano ou o valor médio das respectivas ações nos últimos doze meses. Já o prazo de elegibilidade, também chamado de período de carência, é determinado pelo prazo que o colaborador deve fazer parte do quadro de funcionários da empresa, para que este passe a exercer o direito a compra das ações, que até então, era uma mera expectativa.

Outro fator essencial à configuração do *stock option* é o termo, este se refere ao tempo máximo que o funcionário possuirá, após o término do prazo de elegibilidade, para exercer o direito à compra das ações. Esse período será determinado pela própria instituição empregadora na época de assinatura do plano.

No momento da compra das ações, o valor destas pode ser superior, igual ou até mesmo inferior ao valor acordado, devido à variação do mercado de ações. O empregado tem as alternativas de negociar suas ações, podendo vendê-las com lucro, ou até mesmo, se tornar efetivamente um empregado acionista. Contudo, pela segunda opção se tratar de um

investimento a longo prazo, a maioria dos beneficiários do plano tem optado a primeira alternativa.

Carvalho (2002, p.3) preleciona:

(...) Se valor das ações estiver menor do que o valor da opção combinado previamente (preço de emissão), o empregador não subsidiará a diferença, ficando o empregado, pelo menos nesse primeiro momento, impossibilitado de auferir lucro com o exercício da compra e venda das ações. (...) pode o empregado esperar para exercer o direito de compra das ações oportunamente ou comprar os papéis com prejuízo, apostando numa subida breve do seu valor.

Outra característica importante é que a compra das ações por parte do obreiro deve ser intermediada por um profissional competente, qual seja, o corretor de valores mobiliários - profissional autorizado a operar no mercado acionário - não sendo permitido a realização pelo próprio empregado. Isso permite que sejam respeitadas as regras que regulam essa relação (compra e venda) distinta da relação emprego.

Maria Novais (2004, p.3) afirma que o contrato do programa consiste em um contrato oneroso cujo objetivo é a celebração de outro negócio jurídico, a compra de ações, por declaração de vontade unilateral do beneficiário de forma escrita. O programa segue a norma geral do Código Civil determinada no art. 82, o artigo menciona ser imprescindível capacidade dos sujeitos, idoneidade do objeto e a forma prevista em lei para ser um negócio válido. Outra particularidade deste contrato é a sua natureza personalíssima, pois a sua titularidade é exclusiva dos beneficiários previstos na Assembléia Geral da corporação.

Explicita Mirella Macedo Ferraz:

Por fim, como requisito último para a adoção do stock option tem-se ainda a necessidade de observância das leis cambiais. A deliberação CVM nº. 371/2000, de 13.12.2000 e o ofício circular CVM/SNC/SEP/nº. 02/2000 tornam obrigatória a divulgação de nota explicativa acerca de plano de opção de compra de ações em proveito de empregados.

Portanto, ao estabelecer o sistema a sociedade deve comunicar à CVM a natureza e condições dos planos de opção de compra de ações; da política contábil adotada e da quantidade; 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. ( MACEDO, 2008, p. 10)

Como acima citado, além dos ditames legais dispostos na Lei de Sociedades Anônimas, o programa também deve considerar as regras concernentes ao mercado cambial determinado pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) - a deliberação CVM nº. 371/2000, de 13.12.2000 e o ofício circular CVM/SNC/SEP/nº. 02/2000, tornam obrigatória a divulgação de nota explicativa acerca de Plano de Opção de Compra de Ações.

## 5 STOCK OPTIONS PLAN E CONCEITOS AFINS

Para se discutir acerca da natureza jurídica do plano de opção de compra de ações (*stock options*), é necessário inicialmente expor conceitos fundamentais como o de remuneração e salário, para, enfim, concluir se o programa possui ou não natureza salarial.

Na visão de Godinho (2012, p. 708):

Remuneração seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que salário seria a parcela contraprestativa principal paga a esse empregado no contexto do contrato. Remuneração seria o gênero; salário, a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias.

Como exposto pelo doutrinador, a remuneração possui um conceito amplo, correspondendo a um gênero de parcelas contraprestativas pagas em virtude dos serviços prestados ou devido a relação de emprego. Pertencem ao gênero remuneração diversos tipos de parcelas, cuja principal delas é o salário (que deve ser pelo menos o valor mínimo vigente).

A CLT, apesar de não definir expressamente o conceito de salário, aborda que:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (...)

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (BRASIL, 1943)

O salário corresponde às parcelas de natureza contra prestativas que são pagas pelo empregador ao seu empregado como forma de retribuição em virtude dos seus serviços prestados, com periodicidade e habitualidade. São considerados para fins de pagamento o tempo, a produção e a tarefa executada.

A Legislação Trabalhista assevera que o salário além da quantia fixa, que deve consistir ao menos no valor mínimo estabelecido, também é formado pelas comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. O parágrafo 1º do presente artigo não se refere ao *stock option* como um dos elementos integrantes do *salarium*.

Na perspectiva do economista Paulo Nunes:

O salário é o rendimento que os trabalhadores auferem em troca do trabalho que despendem no processo produtivo. Por outras palavras, o salário mais não é do que o preço pago aos trabalhadores em troca de determinada quantidade de trabalho. Sendo um preço, o salário é estabelecido, tal como qualquer outro preço, no mercado (neste caso no mercado de trabalho) através do encontro entre quem oferece trabalho (os trabalhadores) e quem o procura (as empresas). (NUNES 2008, p.1)



Para Mauricio Godinho (2012, p.283), um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia é a onerosidade. Ela se manifesta no contrato de trabalho por meio do recebimento por parte do obreiro de um conjunto de parcelas econômicas retributivas em decorrência da relação de emprego, caracterizado pelo pagamento em si (elemento objetivo) e pela intenção (elemento subjetivo) de ser remunerado pelos serviços prestados.

Conforme disposto no artigo 458 da legislação trabalhista, esse pagamento pode ser realizado em dinheiro, alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado, vetando a utilização de pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

## **6 A NATUREZA JURÍDICA DOS *STOCK OPTIONS***

No Brasil (país conhecido por suas severas leis trabalhistas), com o desenvolvimento e propagação dos *stock options plans*, iniciaram-se os questionamentos em relação à natureza jurídica desse sistema. Alguns doutrinadores defendem o caráter mercantil do plano, contudo, há opiniões diametralmente opostas que enquadram o regime no âmbito trabalhista. Estas questões serão analisadas e discutidas ao decorrer deste tópico.

Mirella Macedo Ferraz menciona,

[...] A adoção do stock option na política remuneratória de certas instituições, de forma mais difundida entre os vários tipos de trabalhadores, fez surgir o questionamento da natureza jurídica deste benefício.

Chegou-se a questionar se a instrução desse sistema de remuneração não estaria visando dissimular a natureza salarial e os efeitos decorrentes do eventual valor auferido na compra das ações, ao passo que também se tornou freqüente as dúvidas que tratavam das peculiaridades do próprio sistema, como condições e prazos para a efetivação do direito adquirido com outorga das ações. (MACEDO, 2008, p. 58)

Como já citado, o *stock option* não é mencionado na legislação trabalhista brasileira, e, por ser um programa relativamente novo no país e se tratar de uma operação mercantil é regulado apenas pela Lei de Sociedades Anônimas. A doutrina pouco se manifesta sobre o assunto que possui Jurisprudência escassa. Ainda é um tema pouco debatido e carente de uma legislação específica que regule todo o sistema, causando, assim, dúvidas sobre sua real e efetiva natureza.

Caso o plano de compra de lotes de ações se enquadre como benefício de natureza salarial, sobre este deveria incidir o cálculo de todos os direitos trabalhistas, dentre eles: décimo terceiro salário, abono de férias, depósito no FGTS por tempo de serviço, contribuição previdenciária, dentre outros, ocorrendo aumentos consideráveis e indesejados nas despesas das companhias.

A Constituição Federal, em seu art. 201, § 11, dispõe que:

§ 11 - Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei. (BRASIL, 1988)

O programa de *stock option* decorre de um contrato oneroso no qual o obreiro compra da entidade empregadora um lote de ações pagando o valor anteriormente estipulado. O plano não equivale a uma contraprestação pelos serviços prestados, mas consiste num contrato de natureza mercantil, apesar de estar condicionado à permanência do trabalhador no quadro de funcionários da empresa e de ser exercido no curso do pacto laboral. Sendo, portanto, uma relação jurídica diversa da relação jurídica de emprego, apesar desta ser requisito essencial para a aquisição do direito.

Asseverou Mirella Macedo Ferraz (2008, p. 69 e 70):

Importante salientar que, em se tratando de contrato de emprego, este deve, necessariamente, estar pautado em elementos configuradores, que acaso ausentes, o descaracterizam como tal. Veja-se que todo contrato de emprego deve ser dotado dos requisitos de pessoalidade, da onerosidade, do requisito da não eventualidade – que envolve a habitualidade e a regularidade, da subordinação e da não assunção dos riscos da atividade patronal por parte do empregado.

Vale enfatizar que o obreiro adquire as ações através de um contrato oneroso, onde este paga ao empregador o valor referente à compra do lote de ações disponibilizado pelo programa de *empolyee stock option*. Apesar deste valor geralmente ser abaixo do preço de mercado, ainda assim, a característica da gratuidade não está presente, afastando deste a condição de remuneração salarial.

Com a compra das ações, o empregado passa a ser vulnerável aos riscos atinentes ao mercado de capitais, ou seja, o empregado ao adquirir o lote de ações correspondente, passa a assumir também os riscos inerentes à sua aquisição. O funcionário não tem garantias da consecução de resultados positivos, pois com instabilidade do mercado de ações ele pode obter ganhos absurdos ou prejuízos incontáveis.

Não obstante, ao enfrentar os riscos do mercado de capitais, que consiste em consideráveis oscilações, os ganhos auferidos passam a ser eventuais dependendo sempre da variação do preço das ações no mercado mobiliário. Estes fatores demonstram que os riscos inerentes à atividade passam a ser também do funcionário/acionista, descaracterizando a não assunção de riscos da atividade patronal por parte do empregado e, conseqüentemente, afastando-o do âmbito trabalhista e também a natureza salarial do benefício.

O empregado não possui garantia de obtenção de lucros imediatos ou ao menos se irá auferir algum benefício com a futura negociação das ações devido às flutuações do mercado acionário. No segundo caso, a verificação da existência ou não de lucros só poderá ocorrer no

momento da revenda das ações, se o valor destas estiver neste período com maior do que na época da sua emissão (assinatura do plano), exceto nas hipóteses em que o desconto concedido pela instituição seja tão significativo e vantajoso que afaste os riscos inerentes à atividade.

Como analisado anteriormente, o salário corresponde às parcelas de natureza contraprestativas que pagas pelo empregador ao seu empregado como forma de retribuição em virtude dos seus serviços prestados, com periodicidade e habitualidade. Enquanto isso, no *stock option* os ganhos são eventuais, não possuindo o detentor das ações qualquer garantia de consecução de lucros.

Levando em consideração que remuneração é o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função dos serviços prestados, sendo o salário sua principal espécie, percebe-se que apesar do *stock option* se assemelhar a algumas parcelas de natureza remuneratória, ele não se enquadra em nenhuma das parcelas remuneratórias que integram o salário citadas no artigo 457 da CLT. Devido principalmente ao fato de o trabalhador pagar para adquirir as ações concedidas pelo sistema descaracterizando assim sua natureza salarial.

Outro fator relevante que descaracteriza o regime jurídico salarial do plano é a necessidade da interferência de um terceiro - Corretor Mobiliário - nas negociações referentes às transações referentes as ação, não podendo ser realizado diretamente pelo obreiro, até mesmo por não estar relacionado de fato com a relação de emprego, sendo relação tipicamente mercantil.

Na opinião de Alice Monteiro de Barros (2007), o plano não representa um complemento da remuneração, mas uma forma de fazer coincidir os interesses dos trabalhadores com o dos acionistas, não possuindo características salariais, como ocorre em países europeus como a Espanha, onde a jurisprudência atribui ao benefício caráter salarial.

O Ministro Maurício Godinho Delgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), relator do processo de nº. AIRR-85740-33.2009.5.03.0023, da 6ª Turma, também defende a ideia do não reconhecimento dos *stock options* como verbas de natureza salarial, afastando toda e qualquer repercussão dos valores das ações nas verbas trabalhistas.

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho afirma que:

As "stock options", regra geral, são parcelas econômicas vinculadas ao risco empresarial e aos lucros e resultados do empreendimento. Nesta medida, melhor se enquadram na categoria não remuneratória da participação em lucros e resultados (art. 7º, XI, da CF) do que no conceito, ainda que amplo, de salário ou remuneração. De par com isso, a circunstância de serem fortemente suportadas pelo próprio empregado, ainda que com preço diferenciado fornecido pela empresa, mais ainda afasta a novel figura da natureza salarial prevista na CLT e na Constituição. ( 6ª TURMA, AIRR-85740-33.2009.5.03.0023 )

Contudo, alguns doutrinadores e magistrados defendem a concepção de que o plano possui natureza salarial utilizando-se principalmente do argumento de que o mesmo decorre da relação de emprego estando condicionado a sua existência, devendo esta relação ser considerada na análise do regime jurídico do sistema. Pois, esse plano só é acessível àqueles indivíduos indicados pela corporação que de alguma forma contribuem direta ou indiretamente para o seu funcionamento. Outro argumento utilizado é que o plano complementar a remuneração a ser recebida pelo trabalhador.

Na visão do juiz substituto da 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Cristiano Daniel Muzzi, os *stock options plan* possuem natureza jurídica salarial. Ao contrário da visão dominante na doutrina e jurisprudência, o magistrado manifestou-se neste sentido ao julgar a ação que versava sobre o plano proposto pelo diretor de educação à distância de uma instituição de ensino integrante de um grupo econômico.

Conforme argumentação do jurista, os *stock options* não se confundem com os bônus de subscrição concedidos aos acionistas, já que estes não são negociáveis de forma autônoma, são concedidas restritamente aos empregados, administradores e prestadores de serviço, como remuneração pelo serviço prestado, como prêmio ou luvas. Ele entende que pouco importa a natureza mercantil do instituto, a variação de seu valor ou do lucro obtido com a operação. Para ele, o primeiro elemento a ser observado é se essa vantagem decorreu ou não do serviço prestado, se foi concedido pelo serviço ou para o serviço. Considerando assim, evidente a natureza salarial, se o *stock option* é concedido ao empregado pelo serviço prestado, para remunerá-lo, gratificá-lo ou premiá-lo.

Contudo, no caso analisado, o autor da ação não conseguiu comprovar que foi indicado pelo conselho de administração da companhia, exigência expressa do Plano, para participar e, conseqüentemente, ter direito ao *stock option*. Além disso, o plano de opção de compra prevê períodos de carência cujo diretor de ensino não cumpriu, já que saiu da empresa antes da data prevista. Além do que, nesta época, as ações da empresa estavam no mercado mobiliário avaliadas com preço abaixo do fixado no plano de opção de compra, por isso, não haveria lucro algum. Somente por essas razões, o juiz sentenciante decidiu que, nesse caso específico, o trabalhador não tem direito ao referido plano.

Ainda ocorrem muitos debates acerca da natureza jurídica dos *stock options* para fins trabalhistas, se seriam ou não considerados como um benefício de natureza salarial. Porém, apesar de existirem opiniões contrárias, é majoritário na doutrina e na jurisprudência que esse

instituto possui natureza mercantil, não se enquadrando na categoria salarial prevalecendo, assim, que o *stock option* possui natureza mercantil.

## 7 CONCLUSÃO

Diante dos argumentos acima expostos, percebe-se que o benefício que concede ao obreiro o direito a futura compra de lote de ações numa determinada companhia não se enquadram como benefício de natureza salarial. Sendo, portanto, um plano meramente mercantil totalmente desvinculado do contrato de trabalho.

Como mencionado, os *stock options* se refere ao programa de opção de compra de lotes de ações disponibilizadas pela instituição empregadora aos seus funcionário ou prestadores de serviço, que após um determinado período de permanência na corporação, pode vir a exercer o direito de adquiri-las pelo valor previamente estabelecido na época de sua emissão.

O plano de compra de ações trata-se de uma mera expectativa de direito, pois ela está condicionada a permanência do trabalhador no âmbito de suas funções. Com a assinatura do plano não se possui ainda as ações, mas a possibilidade de no futuro contraí-las. Se ele for dispensado ou se pedir demissão antes do período mínimo, automaticamente perderá o direito ao benefício.

Este sistema se fixa através de um contrato oneroso entre o obreiro e o seu empregador, onde aquele paga uma quantia para vir a dispor das ações concedidas. É uma relação notoriamente mercantil, de compra e venda, que independe da relação de emprego, apesar de ser posto como uma das condições para a aquisição.

Por se tratar de plano de compra de ações ao qual o trabalhador só terá acesso através do pagamento de uma determinada quantia a seu empregador, configura um fator irrefutável que afasta totalmente qualquer possibilidade de se considerar a natureza salarial do plano, já que não pode o funcionário “pagar pelo recebimento do seu próprio salário”, pelo contrário, ele está investindo na empresa.

O sistema é apenas um incentivo para que o funcionário venha desempenhar melhor suas funções, permanecendo na instituição empregadora e contribuindo com o desenvolvimento financeiro desta. O programa não se refere a um pagamento pelos serviços prestados, pois não oferece qualquer garantia que o funcionário realmente irá obter vantagens com a sua futura negociação.

Com a compra das ações o empregado/ acionista passa a assumir os riscos inerentes a essa atividade no mercado acionário. Os lucros obtidos são eminentemente eventuais,

variando conforme o valor das ações no mercado mobiliário, podendo ocorrer ou não, ao contrário do salário que implica na habitualidade e periodicidade. Portanto, os ganhos auferidos com a valorização das ações no mercado cambial não podem ser caracterizados como parte integrante da remuneração do empregado, sendo desprovida de natureza salarial.

Conforme abordado ao longo do presente artigo, nota-se que apesar de não haver uma uniformidade doutrinária acerca desta temática, prevalece a concepção que o plano analisado possui natureza mercantil, não possuindo qualquer implicação trabalhista e não devendo ser incluído na base de cálculo para fins de pagamento de verbas ao trabalhador.

Vale salientar que esta pesquisa não visa esgotar as discussões sobre o assunto, mas fomentar os debates em relação a um sistema, que embora muito utilizado é pouco discutido no país, necessitando de uma legislação específica que o regule.

## 8 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 20 de abril de 2013

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 20 de abril de 2012

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Diário Oficial da Republica Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)> Acesso em: 20 de abril de 2013

CALVO, Adriana Carrera. **Aspectos trabalhistas dos Programas de Remuneração**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 10 de maio de 2013

\_\_\_\_\_. **Stock options stock options na relação de emprego**. Disponível em: <[http://http://www.calvo.pro.br/media/file/palestras/riscos\\_trabalhistas\\_stock\\_options.pdf](http://http://www.calvo.pro.br/media/file/palestras/riscos_trabalhistas_stock_options.pdf)>. Acesso em: 10 de maio de 2013

\_\_\_\_\_. **A natureza jurídica dos planos de opções de compra de ações no direito do trabalho - (“employee stock option plans”)**. 2006. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/artigos/stock\\_options.htm](http://www.calvo.pro.br/artigos/stock_options.htm)>. Acesso em: 05 de maio de 2013

CARVALHO, Rodrigo Moreira de Souza. **Natureza jurídica das verbas recebidas por empregados, através de planos de opção de compra de ações (Stock options Plans) à luz do direito do Trabalho Brasileiro**. Disponível na Internet: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 10 de maio de 2013

CARREIRO, Luciano Dórea Carrera. **Guia Prático de direito do Trabalho**. Salvador: Jus Podvim, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. -11. ed- São Paulo: LTr, 2012.

FERRAZ, Mirella Costa Macedo. **O Regime jurídico trabalhista do stock option**.2008. 85 f. Monografia.(Graduação). Curso de Direito. Universidade Salvador – UNIFACS, Salvador, 2008.

\_\_\_\_\_. **O Regime jurídico trabalhista do stock option** In: Revista Eletrônica Direito UNIFACS, jan. 2004 [Internet]. Disponível em: <<http://www.facs.br/revistajuridica/>>. Acesso em: 01 de maio de 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Edição, 2012. Saraiva

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho – História e teoria geral do direito do trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho**.-17.ed.rev. e atual.- São Paulo: Saraiva, 2001.

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: 01 de maio de 2013.

OLIVEIRA, Maurício. **Seja sócio do patrão: Privilégio de altos executivos, as stock options começam agora a ser oferecidas a todos os funcionários**. Disponível em: < [http://veja.abril.com.br/270900/p\\_140.html](http://veja.abril.com.br/270900/p_140.html)>. Acesso em: 05 de maio de 2013.

RENDA, Ana Carolina ; AMBROGI ,Cássio Augusto; ALMEIDA, André de. **“Stock Option Plan” – uma opção interessante para as empresas e seus funcionários**. Disponível em: < [http:// http://www.almeidalaw.com.br/almeidalaw/Portugues/detNoticia.php?codnoticia=109&codnoticia\\_categoria=3&PHPSESSID=2a895a9f320b2b5c667bd46f56406e4b](http://http://www.almeidalaw.com.br/almeidalaw/Portugues/detNoticia.php?codnoticia=109&codnoticia_categoria=3&PHPSESSID=2a895a9f320b2b5c667bd46f56406e4b) >. Acesso em: 05 de maio de 2013.