

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**LUCAS FIGUEIREDO DA MOTA**

**NATUREZA JURÍDICA NÃO SALARIAL DAS *STOCK OPTIONS***

**RIO DO SUL**

**2023**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**LUCAS FIGUEIREDO DA MOTA**

**NATUREZA JURÍDICA NÃO SALARIAL DAS *STOCK OPTIONS***

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito,  
pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento  
do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI

Orientadora: Profa. Ma. Fabrisia Franzoi

**RIO DO SUL**

**2023**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada “**NATUREZA JURÍDICA NÃO SALARIAL DAS STOCK OPTIONS**”, elaborada pelo acadêmico LUCAS FIGUEIREDO DA MOTA, foi considerada

APROVADA

REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Profa. M.<sup>a</sup> Vanessa Cristina Bauer  
Coordenadora do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Rio do Sul, 05 de novembro de 2023.

**Lucas Figueiredo da Mota**  
**Acadêmico**

Dedico este trabalho ao meu pai Celio Faustino da Mota e à minha mãe Giane Belizária Figueiredo da Mota.

## **AGRADECIMENTOS**

Inicialmente, agradeço à minha mãe Giane Belizária Figueiredo da Mota pelo incentivo e apoio incondicionais prestados em todas as etapas da minha vida, fundamentais para ultrapassar cada novo desafio.

Ao meu pai Celio Faustino da Mota, agradeço por ser meu grande exemplo e minha fonte de inspirações com a sua dedicação e resiliência.

Agradeço ainda ao meu irmão Caio Figueiredo da Mota, por sempre compartilhar as suas experiências pessoais e demonstrar o melhor caminho a ser seguido.

Expresso meus agradecimentos aos professores do curso de Direito do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí (UNIDAVI), que contribuíram para a minha formação acadêmica, em especial à professora Fabrisia Franzoi, pelo auxílio e prestatividade na orientação deste Trabalho de Curso.

Por fim, agradeço aos colegas das turmas matutina e noturna, que em algum momento durante toda a trajetória estiveram presentes, principalmente pelas boas risadas proporcionadas e pela leveza trazidas aos dias exaustivos.

*“O Direito é um fenômeno histórico-social sempre sujeito a variações e intercorrências, fluxos e refluxos no espaço e no tempo.”*

*(Miguel Reale)*

## RESUMO

O presente trabalho de curso tem como objeto a natureza jurídica não salarial das *stock options*. As *stock options* consistem em um mecanismo pelo qual é concedido ao trabalhador a opção de comprar ações da empresa concedente por um valor previamente fixado. Diante dessa sistemática, é comum que o trabalhador beneficiado assuma uma vantagem econômica ao adquirir as ações por um valor abaixo do praticado no mercado de capitais. Por sua proximidade com a relação de emprego, emerge uma discussão sobre a natureza jurídica dessa vantagem econômica. Caso seja enquadrada como parte integrante do salário, estará vinculada aos efeitos das parcelas de tal natureza, servindo como base de cálculo para os encargos trabalhistas e previdenciários. No entanto, a doutrina e a jurisprudência majoritária têm defendido, em regra, que as *stock options* não possuem natureza salarial, e sim mercantil. Ainda assim, reconhece-se a possibilidade desse mecanismo apresentar no caso concreto características que desvirtuam a sua natureza mercantil, assumindo para todos os fins caráter salarial. Atualmente, alguns projetos de lei em tramitação buscam regular a matéria, apresentando diferentes parâmetros para estipular a natureza jurídica das *stock options*. O método de abordagem utilizado na elaboração do presente trabalho de curso foi o indutivo e o método de procedimento foi o monográfico. O levantamento de dados foi através da pesquisa bibliográfica. O ramo de estudo é a área do Direito do Trabalho. Nas considerações finais, trabalhou-se com as partes principais do tema, bem como a comprovação ou não da hipótese básica elencada na introdução do presente trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho, natureza jurídica; salário; *stock options*.

## **ABSTRACT**

This course paper focuses on the non-salary legal nature of stock options. The stock options consist of a mechanism by which the worker is granted the option to purchase shares of the granting company for a previously fixed value. Because this systematic, it is common for the benefited worker to take on an economic advantage by purchasing shares at a price below that prevailing on the capital market. Due to its proximity to the employment relationship, a discussion emerges about the legal nature of this economic advantage. If it is classified as an integral part of the salary, it will be linked to the effects of installments of this nature, serving as a calculation basis for labor and social security charges. However, the majority of doctrine and jurisprudence have defended, as a rule, that stock options do not have a salary nature, but rather a commercial one. Even so, it is recognized that this mechanism may present, in this specific case, characteristics that distort its mercantile nature, assuming for all purposes a salary character. Currently, some bills in progress seek to regulate the matter, presenting different parameters to stipulate the legal nature of stock options. The approach method used in the preparation of this course paper was the inductive and the procedure method was the monographic. The data collection was through bibliographical research. The field of study is the area of Labor Law. In the final considerations, the main parts of the topic were addressed, as well the proof or not of the basic hypothesis listed in the introduction of this paper.

**Keywords:** Labor Law; legal nature; salary; stock options.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
Art.	Artigo
CARF	Conselho Administrativo de Recursos Fiscais
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
Nº	Número
PL	Projeto de Lei
S.A.	Sociedades Anônimas
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2. STOCK OPTIONS.....</b>	<b>15</b>
2.1. ASPECTOS HISTÓRICOS .....	16
2.2. CONCEITO DE <i>STOCK OPTIONS</i> .....	21
<b>2.2.1. Terminologia .....</b>	<b>23</b>
2.3. NORMATIZAÇÃO NO BRASIL .....	26
2.4. COMO FUNCIONA A EXECUÇÃO DO <i>STOCK OPTIONS PLAN</i> ?.....	30
2.5. VANTAGENS AUFERIDAS PELA OUTORGA DAS <i>STOCK OPTIONS</i> .....	36
<b>2.5.1. Vantagens para o empregado .....</b>	<b>38</b>
<b>2.5.2. Vantagens para a empresa .....</b>	<b>40</b>
2.6. DISTINÇÃO ENTRE AS <i>STOCK OPTIONS</i> E INSTITUTOS AFINS .....	43
<b>2.6.1. <i>Stock options</i> x participação nos lucros e resultados da empresa.....</b>	<b>44</b>
<b>2.6.2. <i>Stock options</i> x salário utilidade (<i>in natura</i>) .....</b>	<b>46</b>
<b>2.6.3. <i>Stock options</i> x prêmio.....</b>	<b>47</b>
<b>2.6.4. <i>Stock options</i> x bônus de subscrição .....</b>	<b>48</b>
<b>3. SALÁRIO .....</b>	<b>50</b>
3.1. DEFINIÇÃO DE SALÁRIO .....	51
<b>3.1.1. Distinção entre salário e remuneração.....</b>	<b>53</b>
3.2. CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO.....	56
<b>3.2.1. Essencialidade .....</b>	<b>57</b>
<b>3.2.2. Habitualidade .....</b>	<b>58</b>
<b>3.2.3. Periodicidade .....</b>	<b>60</b>
<b>3.2.4. Reciprocidade.....</b>	<b>62</b>
<b>3.2.5. Quantificação.....</b>	<b>63</b>
3.3. COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO .....	65
<b>3.3.1. Salário-base .....</b>	<b>66</b>
<b>3.3.2. Comissões .....</b>	<b>70</b>
<b>3.3.3. Gratificações legais.....</b>	<b>72</b>

<b>3.3.4. Parcelas dissimuladas .....</b>	<b>74</b>
<b>3.3.5. Demais parcelas salariais.....</b>	<b>76</b>
3.4. PARCELAS NÃO SALARIAIS.....	77
3.5. EFEITOS AO INTEGRAR A PARCELA AO SALÁRIO .....	82
<b>4. NATUREZA JURÍDICA DAS <i>STOCK OPTIONS</i>.....</b>	<b>83</b>
4.1. DISCUSSÃO DOUTRINÁRIA .....	85
<b>4.1.1 <i>Stock options</i> como negócio jurídico de natureza mercantil.....</b>	<b>90</b>
<b>4.1.2 Existência de risco como fator determinante para indicar a natureza jurídica das <i>Stock Options</i> .....</b>	<b>92</b>
4.2. POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA.....	95
<b>4.2.1. Tribunal Superior do Trabalho .....</b>	<b>97</b>
<b>4.2.2. Tribunais Regionais do Trabalho.....</b>	<b>99</b>
<b>4.2.3. Tribunais Regionais Federais e Superior Tribunal de Justiça .....</b>	<b>102</b>
<b>4.2.4. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais .....</b>	<b>106</b>
4.3. PROJETOS DE LEI RELACIONADOS AO TEMA .....	111
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>117</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>120</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O objeto do presente Trabalho de Curso é a natureza jurídica não salarial das *stock options*.

O seu objetivo institucional é a produção do Trabalho de Curso como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI.

O objetivo geral deste trabalho de curso é investigar se as *stock options* possuem ou não natureza jurídica salarial.

Os objetivos específicos são: a) demonstrar detalhadamente o que são as *stock options*; b) apresentar a legislação brasileira com o conceito de salário, bem como suas especificidades; c) compreender a natureza jurídica das *stock options* e como elas são aplicadas no Brasil.

Na delimitação do tema levanta-se o seguinte problema: as *stock options* possuem natureza jurídica salarial?

Para o equacionamento do problema levanta-se a seguinte hipótese: a) supõe-se que as *stock options* não possuem natureza jurídica salarial.

O Método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será o indutivo. O Método de procedimento será o monográfico. O levantamento de dados será através da técnica da pesquisa bibliográfica.

As *stock options*, também conhecidas em idioma vernáculo como opções de compra de ações, compreendem um benefício concedido pela empresa aos seus administradores, empregados e prestadores de serviços. Por meio delas, os beneficiados podem adquirir ações da empresa concedente, em condições normalmente mais vantajosas do que a aquisição comum no mercado financeiro.

O crescimento do interesse no Brasil por investimentos baseados em ações, tem levado cada vez mais empresas a adotarem planos de concessão de *stock options*, como forma de convergir os interesses na relação de emprego. Diante dessa expansão, é uma temática atual e relevante compreender as repercussões desse benefício perante o Direito do Trabalho, com destaque à discussão se o eventual acréscimo patrimonial decorrente das *stock options* apresenta natureza salarial, de modo a repercutir na base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários, como será abordado nesse Trabalho de Curso.

Principia-se, no Primeiro Capítulo, com um estudo introdutório sobre as *stock*

*options*, compreendendo desde a sua origem nos Estados Unidos da América até a sua recepção pelas empresas em território brasileiro. Prossegue-se analisando um plano de concessão de *stock options* é normalmente estruturado e quais as razões que levam uma empresa a fazer sua adoção. Em última análise, distingue-se as *stock options* de outros institutos semelhantes encontrados em diferentes áreas do Direito.

O Segundo Capítulo trata do salário, com uma exposição inicial do seu conceito e da distinção feita pela legislação trabalhista entre os termos salário e remuneração. Após, abordam-se os principais elementos do salário e quais parcelas são consideradas como parte dele. Ao final do capítulo, discute-se as consequências decorrentes de enquadrar ou não uma determinada parcela como parte do salário.

Já o Terceiro Capítulo dedica-se a investigar a natureza jurídica das *stock options*, discutindo principalmente se elas possuem ou não natureza salarial. Para tal, será examinado o posicionamento da doutrina e da jurisprudência. Ainda serão apresentados os projetos de lei em tramitação que buscam regulamentar a matéria em questão.

O presente Trabalho de Curso encerrar-se-á com as Considerações Finais nas quais serão apresentados pontos essenciais destacados dos estudos e das reflexões realizados sobre a natureza jurídica não salarial das *stock options*.

## 2. STOCK OPTIONS

Diante da constante evolução da sociedade, a atividade empresarial enfrenta o desafio de se adaptar às mudanças apresentadas pelo mercado, a fim evitar as consequências decorrentes da sua inércia. Deste modo, intensifica-se a busca por novas alternativas capazes de auxiliarem a empresa a “alcançar os seus verdadeiros objetivos, isto é, a sustentabilidade, o sucesso e, o seu objetivo último, o lucro, estando na administração de qualquer sociedade a competência para o alcance desses objetivos”.<sup>1</sup>

Neste contexto, a integração do empregado com a empresa, partes que antes caminhavam em sentidos opostos, passa a ganhar cada vez mais valor:

A teoria de que o trabalhador seja explorado pelos detentores do capital permeia, há muito tempo, tanto o ambiente acadêmico, quanto o econômico e o social. A ideia de que existem interesses antagônicos entre os que concentram o capital e os trabalhadores assalariados, gerando uma constante luta de classes, há que ser questionada, uma vez que essa relação tem sofrido diversas alterações, especialmente quanto à necessária harmonização dos interesses. Quando o empregador entende que o valor e desenvolvimento de sua empresa estão no capital pessoal busca, por conta disso, implementar novas maneiras de motivar o empregado, por meio de diversas formas de participação do mesmo na empresa, seja na gestão, na geração dos lucros, ou diretamente no capital.<sup>2</sup>

Assim, a contraprestação da empresa para o empregado que, anteriormente era composta exclusivamente pelo salário fixo estipulado, passou a englobar novas formas de remuneração, criadas com a intenção de valorizar o desempenho apresentado pelo empregado, como no caso das comissões.<sup>3</sup>

Com a alta no mercado de capitais, sobretudo pela popularização das bolsas de valores, onde são negociadas as ações das sociedades anônimas de capital

---

<sup>1</sup> CUNHA, Marta Stock. **Stock options – a remuneração dos administradores nas sociedades anônimas**. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37144>. Acesso em: 22 set. 2023. p. 6.

<sup>2</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica: formas de participação dos trabalhadores nas empresas**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 12.

<sup>3</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

aberto, surge um novo instituto de interesse do empregado e da empresa, chamado de *stock options* ou opção de compra de ações, que por estar intrínseco a relação de emprego, inevitável é a sua discussão no âmbito do Direito do Trabalho.<sup>4</sup>

Deste modo, a presente pesquisa procura analisar as repercussões das *stock options* no Direito do Trabalho, especialmente quanto à sua caracterização (ou não) como parcela de natureza salarial. Para tanto, é necessário ampliar inicialmente a compreensão a seu respeito, o que será feito em sequência.

## 2.1. ASPECTOS HISTÓRICOS

Ao remontar à origem das *stock options*, estas tiveram sua primeira aparição nos Estados Unidos da América, por volta dos anos 50, atingindo grande popularidade no país na década de 80, período em que elas se expandiram para o continente europeu, embora o sucesso neste novo local tenha ocorrido uma década depois de sua chegada.<sup>5</sup>

Já por volta da década de 90, a presença das *stock options* nos pacotes remuneratórios dos empregados se tornaram ainda mais recorrentes, em especial pela expansão da internet e das chamadas empresas “ponto com”, que sumariamente assumiam formas de *start-ups* e buscavam caminhos para o seu desenvolvimento.<sup>6</sup>

A expansão permaneceu em evidência, e no ano de 2000, a maioria das empresas dos Estados Unidos concederam *stock options* aos seus empregados:

Um estudo realizado no ano de 2000 pelo National Center for Employee Ownership (NCEO), dos Estados Unidos, concluiu que 62% (sessenta e dois por cento) das empresas americanas aprovaram e concederam planos de opções de ações para seus empregados e que, em 2000, mais de 11

---

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*.

<sup>5</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. *In*: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>6</sup> CUNHA, Marta Stock. **Stock options – a remuneração dos administradores nas sociedades anónimas**. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37144>. Acesso em: 22 set. 2023.

milhões de trabalhadores foram retribuídos com opções de ações, contra apenas 1 milhão em 1992.<sup>7</sup>

Contudo, desde as primeiras aparições das *stock options*, muitas foram as críticas quanto ao uso deste mecanismo, pois a sua adoção, exatamente ao inverso do que se planejava, poderia resultar em um conflito de interesses entre as empresas e os seus empregados, principalmente, aqueles alocados em funções de administração e gerência.<sup>8</sup>

As críticas ganharam ainda mais força no início do presente século, em face do escândalo da empresa Enron, na qual seus diretores haviam manipulados os resultados da companhia, com a finalidade de valorizar as ações que eles adquiriram através das *stock options*:

Em 2004 a empresa de energia revelou um enorme buraco em suas contas, que arrasou os preços de suas ações. A comissão responsável pela fiscalização do mercado de capitais americano, a SEC (*Security Exchange Commission*), começou, então, a investigar os resultados da empresa. Foi nesse momento que se verificou que a diretoria da empresa havia manipulado seus resultados com o objetivo de ver o valor de mercado da empresa incrementado e, conseqüentemente, ver seus ganhos lastreados nas ações da empresa que detinha, decorrentes das *stock options*, aumentar. Naquela época, os valores pagos a título de *stock option* não eram registrados como despesas das companhias, o que também acabava facilitando para as entidades.<sup>9</sup>

Como consequência do escândalo acima exposto, assim como outros casos envolvendo grandes corporações, passou-se a abordar as *stock options* com maior cautela, mediante alterações legislativas, sobretudo quanto aos seus aspectos tributários e contábeis, com a finalidade de frustrar novas tentativas de fraudes e aumentar a segurança jurídica das empresas.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> RUIZ, Iciar Alzaba, 2003 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 22.

<sup>8</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. *In*: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>9</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. *In*: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 14-15.

<sup>10</sup> CARUSO, Giulia Martini. **Stock Options**. 2017. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em:

Kucek realça que o instituto subsistiu aos escândalos e continuou se expandindo nos Estados Unidos:

Em que pese a existência do referido escândalo, a utilização dos planos de ações continuou a crescer nos Estados Unidos. Dados informados pelo National Center for Employee Ownership (2018) revelam que atualmente, nos Estados Unidos, existem mais de 25 milhões de funcionários que possuem ações de suas empresas por meio de planos de propriedade de funcionários ou opções de ações. Ressalta ainda que, durante a última década, o número de empresas que compartilham amplamente a propriedade com os funcionários cresceu substancialmente.<sup>11</sup>

Com a evolução temporal, as *stock options* que inicialmente eram concedidas exclusivamente aos ocupantes de cargos de alto escalão da empresa, passou a incluir os demais empregados como beneficiários:

Frise-se que, a princípio, as Stock Options eram um benefício concedido apenas aos altos executivos das companhias. Entretanto, com corte dos impostos e o aumento das ações, percebeu-se que a opção de ações era uma grande motivadora de funcionários e, sendo assim, passou a ser concedida aos empregados que não faziam parte do alto escalão. Trata-se, porém, de uma prática mínima, eis que a grande maioria dos beneficiados ainda são os grandes executivos; aqueles que exercem cargos de confiança.<sup>12</sup>

São exemplos de grandes corporações que expandiram a política de concessão do benefício, para englobar nela funcionários de menor hierarquia, a Bristol-Myers Squibb, a Pepsico, a Starbucks e a Microsoft.<sup>13</sup>

Tendo em vista o sucesso do sistema de remuneração baseado em *stock options* no cenário internacional, as empresas brasileiras começaram a aderir a este

---

<https://sapiencia.pucsp.br/bitstream/handle/34310/1/GIULIA%20MARTINI%20CARUSO.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

<sup>11</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 50.

<sup>12</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 23-24.

<sup>13</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

modelo<sup>14</sup>, apesar de que no Brasil, elas ainda sejam encontradas com maior frequência nas empresas estrangeiras com atuação no território nacional.<sup>15</sup>

No ordenamento jurídico brasileiro, a opção de compra de ações apareceu inicialmente no ano de 1965:

Já no Brasil, a possibilidade de adoção deste modelo de opção de compra de ações foi inserida no ordenamento jurídico por meio do artigo 48 da Lei nº 4.728/65, o qual estabelece que “nas condições previstas no estatuto, ou aprovadas pela assembleia geral, a sociedade poderá assegurar opções para a subscrição futura de ações do capital autorizado”. Com o advento do artigo 168, §3º da Lei nº 6.404/76, Lei das Sociedades Anônimas, a referida previsão legal foi ampliada.<sup>16</sup>

Em que pese as previsões legais remetam a épocas passadas, as *stock options*, de acordo com Moreira, passaram a ser efetivamente implantadas no Brasil somente a partir das décadas de 80 e 90.<sup>17</sup>

A prática deste sistema de remuneração pelas corporações brasileiras decorreu em especial da alta na concorrência empresarial por profissionais qualificados:

Dentre os demais fatores que contribuíram para a popularização da outorga de opções de compra de ações, comumente menciona-se a acirrada disputa por profissionais talentosos por companhias brasileiras em concorrência com multinacionais, as quais, em sua maioria, adotam tais sistemas de incentivos há décadas. Além da escassez de mão de obra no mercado interno, também há de se considerar a emergência da denominada “geração y”, representada por jovens de 18 a 30 anos com uma menor tolerância à estrutura organizacional e à hierarquia. A concessão destes incentivos, portanto, concebe-se como uma forma de balizar as expectativas

<sup>14</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. E-book.

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. E-book.

<sup>16</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 52.

<sup>17</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

e reter os impacientes jovens profissionais em benefício da atividade empresarial.<sup>18</sup>

Dentre as companhias nacionais, a criação de planos de opções de compra de ações é uma prática em constante crescimento, já sendo possível observar em empresas como a Sadia, a Natura, a Duratex, a Gol Linhas Aéreas Inteligentes, a Farmasa e o Grupo Pão de Açúcar.<sup>19</sup>

Para exemplificar o avanço no território nacional, no ano de 2011, a grande maioria das empresas com ações negociáveis na bolsa de valores brasileira já adotavam a remuneração baseada na concessão de *stock options*:

45 (quarenta e cinco) das 61 (sessenta e uma) companhias que atualmente compõem o IBOVESPA contaram, em 2011, com alguma modalidade de incentivo baseado em ações. É relevante notar ainda que, das 16 (dezesesseis) companhias que não adotam esta prática, 9 (nove) são controladas por entes estatais. Apenas 7 (sete) organizações privadas que fazem parte do índice em questão não são adeptas do mecanismo de remuneração em estudo.<sup>20</sup>

Embora tenha-se registrado crescimento quanto as *stock options* no Brasil, a sua expansão no país foi inferior ao observado nos Estados Unidos e na Europa, fato decorrente da insegurança jurídica ocasionada pela ausência de regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro.<sup>21</sup>

A referida insegurança ocorre, pois, apesar de haver previsão legal para a adoção das *stock options*, não há no país até o presente momento leis que versem

<sup>18</sup> BRAUN, Lucas. **Incentivos aos administradores: a opção de compra de ações**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2013. Disponível em:

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=427681](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=427681). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 11-12.

<sup>19</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

<sup>20</sup> BRAUN, Lucas. **Incentivos aos administradores: a opção de compra de ações**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2013. Disponível em:

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=427681](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=427681). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 12.

<sup>21</sup> LOBATO, Valter de Souza; BARROS, Mônica de; ATAYDE, Nayara, 2013 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em:

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

ao respeito de sua natureza jurídica, bem como de eventuais repercussões nos campos trabalhista, previdenciário e tributário.<sup>22</sup>

Conclui-se, assim, que as *stock options* têm se expandido ao longo do tempo, tornando-se cada vez mais presentes nas relações empregatícias, embora ainda não recebam o devido tratamento legal no Brasil. Superada esta fase investigação histórica, é hora de esclarecer o conceito atrelado ao instituto.

## 2.2. CONCEITO DE *STOCK OPTIONS*

A expressão *stock options*, em tradução para o português é comumente denominada como opção de compra de ações, todavia, a doutrina prefere utilizar o termo em idioma estrangeiro, por este fazer referência especificamente ao mecanismo em estudo, enquanto que o vocábulo em língua portuguesa possui uma acepção genérica, não se referindo necessariamente à oferta de ações ao empregado.<sup>23</sup>

Realizada esta observação inicial, direciona-se a análise para a compreensão das *stock options*, a qual segundo Cavalcante e Jorge Neto, “representa a participação do trabalhador no capital da empresa e que é exercido por meio da opção de compra de ações negociáveis no mercado de capitais. É uma forma individual de participação”.<sup>24</sup>

Lavez e Schoueri, descrevem as *stock options* como instrumento de aproximação entre os interesses da empresa e do empregado:

trata-se de um instrumento concedido pela companhia, em geral a seus administradores e empregados de maior estatura operacional, para que partilhem com acionistas os benefícios da valorização da empresa no

---

<sup>22</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>23</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023.

<sup>24</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 750.

mercado. É, pois, uma ferramenta de integração entre capital e trabalho, permitindo que a otimização da atuação dos beneficiários do plano durante sua vigência se converta em vantagens diretas a eles.<sup>25</sup>

Leite reforça que “as stock options não representam complemento salarial, e sim um meio de estimular o empregado a fazer coincidir seus interesses com os dos acionistas.”<sup>26</sup>

Moreira traz um conceito prático para explicá-las:

entende-se que as stock options, ou “opção de compra de ações”, é um direito concedido pelas sociedades empresárias constituídas sob a forma de sociedades anônimas de capital autorizado, dentro do limite de aumento do capital social estabelecido pelo estatuto, aos administradores, empregados e outros prestadores de serviços, de comprar um lote de ações societárias durante determinado prazo ou em data futura concreta e específica, contudo, pelo preço e sob condições definidas no momento da celebração do pré-contrato de aquisição das ações.<sup>27</sup>

Já Delgado, destaca que o uso deste mecanismo jurídico garante aos seus beneficiários, notadamente administradores e empregados, a possibilidade de “adquirirem ações da respectiva companhia, cotadas em bolsas de valores, em condições relativamente mais vantajosas do que a simples aquisição direta e à vista no mercado bursátil”.<sup>28</sup>

Pelo fato da história das *stock options* remeter seu nascimento aos Estados Unidos da América, muitos autores brasileiros ao conceitua-las, buscam amparo na definição que lhe é dedicada em seu país de origem, com ênfase ao *Barron’s Dictionary of Legal Terms*, o qual descreve-as como “a outorga a um indivíduo do direito de comprar, em uma data futura, ações de uma sociedade por um preço

<sup>25</sup> LAVEZ, Raphael Assef; SCHOUERI, Luís Eduardo. **Planos de Opções de Ações (Stock Option Plans) na Jurisprudência do CARF**: uma Típica Questão de Legalidade em Matéria Tributária. In: Planejamento Tributário sob a ótica do CARF: Análise de casos concretos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://schoueri.com.br/wp-content/uploads/2020/10/LES-e-RAL-StockOptions-na-jurisprude%CC%82ncia-do-CARF.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023. p. 222.

<sup>26</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 901.

<sup>27</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 27.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 864.

especificado ao tempo em que a opção lhe é conferida, e não ao tempo em que as ações são adquiridas”.<sup>29</sup>

Para garantir ao empregado o direito de comprar em uma data futura as ações que lhe foram ofertadas, estas permanecerão estocadas pela empresa, emergindo assim a referência ao termo *stock*.<sup>30</sup>

Não há, de todo modo, divergência significativa quanto a conceituação das *stock options*, pois “a doutrina e a jurisprudência convergem sobre os principais elementos do plano e suas características, conceituando-o de forma relativamente parecida”.<sup>31</sup>

Portanto, as *stock options*, conhecidas em língua portuguesa como opções de compra de ações, consistem em um benefício concedido aos empregados, permitindo-lhes adquirir ações da empresa em uma data futura por um valor previamente fixado. Além disso, existem alguns vocábulos específicos ao tema, cujos conceitos serão abordados no próximo tópico.

### 2.2.1. Terminologia

Diversos são os termos próprios relacionados às *stock options* e ao seu plano de concessão. Assim, para auxiliar na compreensão do tema, é relevante conhecer os principais, sendo que a grande maioria destes vocábulos, são utilizados em sua forma original em língua inglesa, contudo, “o próprio significado desses termos em inglês já auxiliam a compreender melhor as características e conceitos envolvidos nas *stock options*”.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 17-18.

<sup>30</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*.

<sup>31</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 27.

<sup>32</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 15.

Em um primeiro esclarecimento, ressalta-se que as expressões *stock options* e *stock options plan* não são tratadas como sinônimos, constituindo a última um conjunto de regras e políticas que delimitam como a primeira será concedida:

Assim, stock option é a denominação usual que exprime a viabilidade de participação do trabalhador no capital da empresa por meio da opção de compra de ações negociáveis no mercado de capitais. Já o plano de stock options é o plano que estabelece os parâmetros para outorga a destinatários específicos (isto é, administradores, empregados ou prestadores autônomos de serviços da empresa) da opção de compra das ações societárias.<sup>33</sup>

Aprofundando a respeito do *stock option plan* (SOP), conhecido como o plano convencional para a concessão de opções de compra de ações, consiste em um sistema com regramento próprio, no qual o beneficiário dele terá a faculdade de exercer o direito adquirido e, caso assim o faça, deverá pagar o valor anteriormente estabelecido para tal.<sup>34</sup>

Existem, no entanto, outros planos de pagamento baseado em ações, os quais não são objetos do presente trabalho, visto não se tratarem das *stock options* propriamente ditas. Ainda assim, para efeitos de conhecimento, menciona-se alguns deles:

plano de ações fantasmas (*phantom stocks*), o plano de ações por desempenho (*performance stock*) e o fundo de ações (*equity pool*). O plano de ações fantasma é adotado por sociedades anônimas de capital fechado que não oferecem ações em bolsa ou por aquelas que não têm interesse em oferecer ações em bolsa. Neste sistema, é criada uma unidade de valor, corrigida por diferentes indicadores de crescimento da empresa. No plano de ações por desempenho (*performance stock*), a empresa oferece um lote de ações ligado a uma meta em um certo período. Neste sistema, quando os objetivos corporativos são alcançados dentro do prazo fixado, os empregados recebem em dinheiro o equivalente ao número de ações. O fundo de ações (*equity pool*) é um fundo de cotas, sendo que os empregados são alocados com um número determinado de cotas que valorizam conforme o desempenho da empresa.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da, 2009 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 18.

<sup>34</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. *In*: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>35</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 766.

Retornando a atenção ao *stock options plan*, haverá um período previsto neste plano dedicado exclusivamente para a outorga das opções de compra de ações aos beneficiários. Tal período é conhecido como *grating period*.<sup>36</sup>

Realizada a outorga das *stock options*, inicia-se o *vesting period* “ou, em português, “período de carência”. Trata-se do lapso temporal existente entre a data da concessão das *stock options* e o momento que o beneficiário poderá exercer seu direito de compra das ações”.<sup>37</sup>

Ultrapassado o *vesting period*, haverá um novo prazo denominado de *vested*, para que o beneficiário após preencher as condições necessárias, realize o exercício de seu direito.<sup>38</sup>

O último dia do prazo para o exercício do direito (*vested*) é chamado de *expiration date*, ou então termo de opção, sendo esse:

o último dia do prazo decadencial para o exercício da opção de compra, após o qual o direito de opção caducará. Ele pode ser estabelecido como termo certo, ou seja, uma data prefixada para o exercício da opção; ou como um termo atrelado a um evento determinável.<sup>39</sup>

Caso o empregado favorecido com a opção de compra de ações deseje exercer o seu direito, precisará pagar o *exercise price*, ou preço de exercício, valor esse que “é estabelecido no momento em que se oferta o plano e será pago, depois

---

<sup>36</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>37</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 28.

<sup>38</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>39</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 67.

de adimplidas todas as condições suspensivas, caso se decida concretizar as opções”.<sup>40</sup>

Ademais, por meio de uma técnica denominada *repricing*, é possível a empresa alterar em benefício do empregado e na vigência do *stock options plan*, o valor inicialmente estabelecido para o exercício do direito (*exercise price*), em decorrência de variações no mercado.<sup>41</sup>

Há também o *premium*, ou prêmio em tradução para o português, que “consiste na diferença entre o preço da ação no momento do exercício da opção e o preço preestabelecido quando da concessão das *stock options*”.<sup>42</sup>

Um último termo relacionado à opção de compra de ações é o chamado *lock up*, sendo este um período mínimo para a manutenção das ações, isto é, quando presente essa cláusula no plano, o empregado que exercer o seu direito e adquirir as ações da companhia, não poderá aliená-las até o transcurso do prazo ajustado.<sup>43</sup>

Explanados os termos fundamentais para a compreensão do tema, cumpre, a partir de então, direcionar a pesquisa para as normas que regulamentam as *stock options* no Direito Brasileiro.

### 2.3. NORMATIZAÇÃO NO BRASIL

No ordenamento jurídico pátrio, a opção de compra de ações foi introduzida em um primeiro momento pela Lei nº 4.728/65, também denominada de Lei do Mercado de Capitais, a qual expressa em seu art. 48 que “nas condições previstas

---

<sup>40</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 66.

<sup>41</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023.

<sup>42</sup> OLAGUES, John; SUMMA, John, 2010 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 29.

<sup>43</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

no estatuto, ou aprovadas pela assembleia geral, a sociedade poderá assegurar opções para a subscrição futura de ações do capital autorizado.”<sup>44</sup>

A legislação brasileira pouco avançou quanto ao tema, permanecendo omissa quanto à sua repercussão nos âmbitos trabalhista, tributário e previdenciário, entretanto, foi novamente abordado com a chegada da Lei nº 6.404/76, conhecida como Lei das Sociedades Anônimas ou meramente como Lei das S.A., que fornece previsão legal ao modelo convencional do *stock options plan*.<sup>45</sup>

Justamente por sua previsão legal estar incluída na legislação própria das sociedades cujo capital esteja fracionado em ações, sua implementação está restrita a tais sociedades e, assim, “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”.<sup>46</sup>

A possibilidade da outorga de *stock options* pela empresa constituída sob a forma de sociedade anônima, está expressamente prevista no art. 168, § 3º da Lei das S.A.:

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 assembleia-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.<sup>47</sup>

Do texto do artigo acima exposto, extrai-se os seguintes requisitos para a concessão da opção de compra de ações: “(a) previsão no estatuto social; (b)

<sup>44</sup> BRAUN, Lucas. **Incentivos aos administradores: a opção de compra de ações**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2013. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=427681](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=427681). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 15.

<sup>45</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. E-book.

<sup>46</sup> OLIVEIRA, Ana Paula Braga de. Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro. In: **XXIV Congresso Nacional do Conpedi** - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: Conpedi, 2015. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/5jVJ7k38wvUh5hVb.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 599.

<sup>47</sup> BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília: Presidência da República, 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

limitação ao capital autorizado; (c) aprovação na assembleia geral; (d) o benefício deve ser concedido apenas a administradores, empregados ou outras pessoas físicas que prestem serviços à companhia”.<sup>48</sup>

A existência destes requisitos busca proteger a posição dos acionistas da companhia, os quais poderiam ter a sua participação na empresa reduzida, sem que houvesse concordância, em virtude do aumento arbitrário do capital social para viabilizar a outorga da opção de compra de ações.<sup>49</sup>

No entanto, quando aprovadas as *stock options*, os acionistas não poderão usar delas para conservar a sua participação na empresa, visto que tal instituto não prevê o direito de preferência, “isso significa dizer que, dentro do limite do capital autorizado, nenhum acionista terá prioridade de subscrever ações, com o fim de manter intacta a sua posição na participação do capital social da companhia”.<sup>50</sup>

Ainda sobre o direito de preferência dos acionistas, a sua ausência no caso da opção de compra de ações, está prevista no art. 171, § 3º da Lei das S.A.:

Na proporção do número de ações que possuem, os acionistas terão preferência para a subscrição do aumento de capital. (...) § 3º Os acionistas terão direito de preferência para subscrição das emissões de debêntures conversíveis em ações, bônus de subscrição e partes beneficiárias conversíveis em ações emitidas para alienação onerosa; mas na conversão desses títulos em ações, ou na outorga e no exercício de opção de compra de ações, não haverá direito de preferência.<sup>51</sup>

O mesmo diploma legislativo prevê que o capital social da companhia poderá ser expandindo em decorrência do exercício das *stock options*: “Art. 166. O capital social pode ser aumentado: (...) III - por conversão, em ações, de debêntures ou

---

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 173.

<sup>49</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das *stock options* no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023.

<sup>50</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das *stock options* no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 31.

<sup>51</sup> BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília: Presidência da República, 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

parte beneficiárias e pelo exercício de direitos conferidos por bônus de subscrição, ou de opção de compra de ações”.<sup>52</sup>

Como consequência da adoção de planos de opção de compra de ações, a empresa estará, nos termos do art. 176 da Lei das S.A., obrigada a elaborar notas explicativas informando ao seu respeito:

Ao fim de cada exercício social, a diretoria fará elaborar, com base na escrituração mercantil da companhia, as seguintes demonstrações financeiras, que deverão exprimir com clareza a situação do patrimônio da companhia e as mutações ocorridas no exercício: (...) § 5º As notas explicativas devem: (...) IV – indicar: (...) g) as opções de compra de ações outorgadas e exercidas no exercício;<sup>53</sup>

Quanto ao conteúdo das notas explicativas, necessário observar as normas administrativas elaboradas pela Comissão de Valores Mobiliários:

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.<sup>54</sup>

No caso das sociedades anônimas de capital aberto, a Comissão de Valores Mobiliários, por meio de sua Instrução Normativa 480/2009, também exige a publicação das principais informações acerca dos planos de opção de compra de

---

<sup>52</sup> BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília: Presidência da República, 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>53</sup> BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília: Presidência da República, 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>54</sup> OLIVEIRA, Ana Paula Braga de. Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro. *In: XXIV Congresso Nacional do Conpedi* - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: Conpedi, 2015. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/5jVJ7k38wvUh5hVb.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 600.

ações em seu formulário de referência, para fins de levá-los ao conhecimento de todos os seus acionistas.<sup>55</sup>

É notória, diante do exposto, a carência legislativa quanto às *stock options* no ordenamento jurídico brasileiro, o qual se limita a estabelecer sua previsão legal e algumas poucas diretrizes, sem aprofundar as regras para a execução do plano de outorga das opções de compra de ações, requerendo para tal, o amparo da doutrina e da jurisprudência.

#### 2.4. COMO FUNCIONA A EXECUÇÃO DO *STOCK OPTIONS PLAN*?

Com relação ao *stock options plan*, dentro dos limites legais, ele poderá ter livre deliberação entre as partes quanto aos seus critérios, pois a “relação contratual de trabalho pode ser objeto de livre estipulação das partes, desde que não ofenda as normas de proteção do trabalho, nos termos do artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”<sup>56</sup>. No entanto, é importante destacar que uma série de regras e características são comuns à grande maioria destes planos, as quais serão abordadas em sequência.

Inicialmente, para a implantação do *stock options plan*, é indispensável que a empresa esteja estruturada na forma de sociedade anônima, seja de capital aberto ou fechado:

Do ponto de vista da estrutura societária, para que se possa ofertar um plano de opção de compra de ações a trabalhadores, primeiramente, é essencial que a empresa outorgante se organize como uma sociedade anônima, quer dizer, que tenha seu capital dividido em ações, pois esses valores mobiliários representam o lastro de todo contrato de opção de ações. (...) Ademais, a priori, a empresa pode ser uma sociedade anônima de capital aberto ou fechado, uma vez que o lastro dos planos são ações, o que há em ambas as companhias. No entanto, a implementação de um plano de *stock options* em sociedades anônimas fechadas mostra-se muito

---

<sup>55</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>56</sup> NAKAYAMA, Ellen. **A incidência (ou não) da contribuição previdenciária patronal sobre os planos de opções de ação (*stock options plan*) outorgados a empregados**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6366122](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6366122). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 72.

difícil, pois, embora se trate de uma sociedade de capital, observa-se entre seus sócios, em alguma medida, *affectio societatis*, o que é, em princípio, incompatível com os planos de opção de ações, os quais asseguram ao beneficiário da opção a possibilidade de se tornar um futuro acionista.<sup>57</sup>

Respeitado o critério da estrutura societária, para dar início ao processo de outorga das *stock options* é necessário haver autorização expressa no estatuto da companhia e, então, ser o plano aprovado na assembleia geral da empresa, podendo incluir como beneficiários tanto os seus administradores, como os seus empregados.<sup>58</sup>

No ato da aprovação do plano pela assembleia geral, deverá ser deliberado sobre o limite de ações que poderão ser emitidas, e se elas serão ordinárias ou preferenciais<sup>59</sup>. Todavia, embora as *stock options* possam envolver a emissão de novas ações, mediante aumento do capital social, é possível que a sua concessão seja baseada na aquisição de ações recompradas pela sociedade.<sup>60</sup>

As ações ofertadas por meio do *stock options plan* deverão ser cedidas ao beneficiário de forma onerosa, e não gratuita, respeitando o preço de exercício que tenha sido estipulado quando da outorga da opção.<sup>61</sup>

No tocante ao preço de exercício (*exercise price*), este é via de regra fixado com base no valor de mercado da ação na data em que a opção foi concedida, sem embargo da empresa ofertar um desconto sobre este valor, situação habitualmente verificada.<sup>62</sup>

---

<sup>57</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 70-71.

<sup>58</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>59</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>60</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>61</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>62</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 18.

No entanto, para realizar o exercício de suas *stock options*, o empregado deverá aguardar término do período de carência (*vesting*):

No ato da assinatura do plano de stock option, o empregado não possui automaticamente o direito de comprar ações da sua empregadora ou da controladora da sua empregadora. Na verdade, o empregado possui somente uma mera expectativa de direito, que só poderá se materializar em direito subjetivo após o final do prazo de carência fixado pelo plano.<sup>63</sup>

O prazo do período de carência, ainda que não possua um limite mínimo ou máximo, é em geral bastante longo, sendo costumeiramente de três, cinco ou dez anos.<sup>64</sup> A existência de tal prazo revela que a concessão das *stock options* “se trata de negócio jurídico cuja eficácia se sujeita a um evento futuro e certo, mas dependente da vontade do obreiro”.<sup>65</sup>

Há a possibilidade de o período de carência ser fragmentado em vários períodos, situação denominada de *slow vesting*, e neste caso o beneficiário adquire parcialmente o direito de exercício das *stock options*, conforme cada um destes períodos é superado.<sup>66</sup>

Sobre a prática do *slow vesting*, exemplifica-se:

em um contrato de *stock options* que abarca 1.000 ações e tem duração de 5 anos, é previsto que só serão liberadas para exercício de compra (*vested*), pelo colaborador, 200 opções por ano. Nesse cenário, o colaborador conseguirá todas as 1.000 ações se ficar na startup durante os 5 anos.<sup>67</sup>

Prosseguindo, quando finalizado o período de carência, caso o empregado permaneça na empresa, terá ele o direito de exercer as *stock options* e, assim, adquirir as ações da companhia, entretanto, “caso tenha saído da empresa, seja por qualquer motivo, antes de passado o referido prazo, não fará jus a exercer a opção,

---

<sup>63</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 767.

<sup>64</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>65</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*. p. 545.

<sup>66</sup> CUNHA, Marta Stock. **Stock options – a remuneração dos administradores nas sociedades anônimas**. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37144>. Acesso em: 22 set. 2023.

<sup>67</sup> CAMINHA, Lucas; COELHO, Gustavo Flausino. **Captação de recursos por startups: atualizado com o marco legal das startups**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2023. *E-book*. p. 147.

uma vez que esse direito se encerra imediatamente com o término do contrato de trabalho”.<sup>68</sup>

Caso a saída do empregado seja provocada por dispensa sem justa causa durante o período de carência, considerando ser uma condição suspensiva, há de se aplicar o art. 129 do Código Civil, devendo então ser pago uma indenização ao empregado em quantia equivalente ao que ele ganharia com o direito de exercer a opção de compra das ações.<sup>69</sup>

No mesmo sentido, é o entendimento da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a qual enfatiza a ilicitude da cláusula que prevê o fim do período de carência na hipótese de dispensa sem justa causa:

(...) No caso dos autos, o debate está relacionado à validade de cláusula que, no contexto de stock options, faz cessar o período de carência (comum às opções de compra de ações) se sobrevém a dispensa imotivada. Para o Regional, trata-se de condição puramente potestativa (e, portanto, ilícita, conforme art. 122 do CC) ou, noutra perspectiva, conjectura-se que, mesmo se a tendo por lícita, teria ela o implemento antecipado por conduta maliciosa da empresa (o Tribunal Regional afirma ser potestativa a condição, mas, ao final, remete também ao art. 129 do CC). O período de carência estabelecido nas stock options corresponde a uma condição suspensiva a priori lícita, mas a cláusula específica que, nesse contexto, estaria a permitir que a empresa rompesse imotivadamente o contrato e assim frustrasse a aquisição das ações, revela-se condição meramente potestativa (seria diferente se tratássemos, *exempli gratia*, de pedido de demissão, dispensa por justa causa ou ao menos motivada). Ademais, a Corte Regional tem razão quando, ao remeter a temática também ao art. 129 do CC, está a sinalizar, em obiter dictum, que mesmo na hipótese de ter-se tal condição como lícita, ainda assim se a teria por verificada, pois seu implemento teria sido obstado maliciosamente pela outra parte. Recurso de revista conhecido e não provido". (...) <sup>70</sup>

Inclusive, quando da dispensa sem justa causa, deve-se considerar o período do aviso prévio para fins de verificar a aquisição do direito de exercício das *stock*

---

<sup>68</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 26.

<sup>69</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>70</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 10886-57.2015.5.01.0009**. 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, 16 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2779e8ae62738eb640d03cf2b37707b>. Acesso em: 18 set. 2023.

*options*, pois “mesmo que indenizado, o período integra o contrato de trabalho e, portanto, também deverá ser incluído na contagem da carência”.<sup>71</sup>

Martins, sobre este assunto ensina:

Se o direito de opção de compra for estabelecido para 30 dias antes da dispensa do empregado e este é dispensado mediante a concessão de aviso-prévio indenizado, o trabalhador tem direito a exercer o direito de opção, pois o pacto laboral só termina no último dia de prazo do aviso-prévio indenizado.<sup>72</sup>

Em contrapartida, quando o empregado durante o período de carência for dispensado por justa causa, se aposentar espontaneamente ou pedir demissão, deixará de adquirir o direito de exercício da opção, bem como não fará jus a qualquer indenização no tocante às *stock options*.<sup>73</sup>

Avançando no assunto, Martinez utiliza um exemplo teórico para explicar como funciona o *stock options plan*:

Imagine-se que um empregado do setor executivo de determinada companhia tenha recebido a proposta de adesão ao *stock option plan*. Pela proposta, o referido empregado ganhará o direito de comprar futuramente, depois de cinco anos de emprego, um lote de mil ações de sua empregadora pelo valor do dia da assinatura da opção. Suponha-se que, no momento da assinatura, cada ação da companhia tenha o valor de mercado de uma unidade monetária. Diante desse ajuste, o mencionado empregado, depois de passados cinco anos no emprego, adquirirá o direito de resgatar as ações que em seu nome foram estocadas. Decorridos esses cinco anos, o valor unitário de cada ação poderá ter dimensão inferior ou superior àquela anotada no momento da assinatura do *stock option plan*. Se o valor de mercado de cada ação no momento do resgate for superior ao valor histórico de uma unidade monetária, o empregado lucrará, uma vez que pagará mil unidades monetárias pelo lote de mil ações e poderá revendê-las no mercado por preço bem superior. Se, entretanto, o valor de mercado de cada ação no momento do resgate for inferior ao valor histórico de uma unidade monetária (digamos que o mercado pague somente 0,5 unidade monetária por ação), o empregado perderá, uma vez que pagará mil unidades monetárias pelo lote de mil ações e somente conseguirá revendê-las no mercado por preço inferior. Nada obsta, entretanto, a que, diante dessa situação, o empregado não negocie as ações. Ele poderá guardar os papéis e esperar um momento de alta no mercado mobiliário para vendê-las.<sup>74</sup>

<sup>71</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo (Coleção sinopses jurídicas, v. 28). 9. ed. São Paulo: 2019. *E-book*. p. 58.

<sup>72</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 175.

<sup>73</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>74</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 974-975.

Acrescenta-se que, após adquirir o direito de exercer a opção de compra de ações, o beneficiado não tem a obrigação de exercê-lo, podendo aliás aguardar dentro de um prazo estabelecido, condições mais vantajosas para efetivar o exercício, de acordo com o seu interesse.<sup>75</sup>

Todavia, em relação ao prazo para exercer as *stock options*, o empregado deve ter atenção quanto à data de expiração (*expiration date*):

As *Stock Options* possuem data de expiração, que varia caso a caso. A situação mais comum são data de validade de 10 anos após a sua concessão. (...) Não existe ainda entendimento solidificado a respeito do assunto, a doutrina e jurisprudência entendem que deve haver razoabilidade nos prazos determinados, a fim de que o plano não reste demasiadamente oneroso para nenhuma das partes.<sup>76</sup>

Característica particular das *stock options* é a sua pessoalidade, não podendo, em regra, ser transmitida à terceiro:

As *stock options* não podem ser vendidas ou transferidas pelo empregado beneficiário, salvo por morte ou divórcio. Tal característica normalmente é parte dos planos de *stock options* celebrados entre empregadores e empregados, para evitar que o empregado aliene seu direito de compra de ações, frustrando as principais finalidades do plano, que são reter e motivar o empregado beneficiário.<sup>77</sup>

Consumada a aquisição das ações, o empregado adquirente se sujeita então as regras inerentes ao mercado acionário, assumindo de forma integral o risco decorrente da volatilidade no valor das ações sob sua posse.<sup>78</sup>

Portanto, após demonstrar as características comuns apresentadas pelos *stock options plan*, prossegue-se com a análise das vantagens da implementação deste plano, tanto para o empregado quanto para a empresa.

---

<sup>75</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>76</sup> CARUSO, Giulia Martini. **Stock Options**. 2017. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://sapiencia.pucsp.br/bitstream/handle/34310/1/GIULIA%20MARTINI%20CARUSO.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023. p. 31.

<sup>77</sup> OLAGUES, John; SUMMA, John, 2010 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 40.

<sup>78</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*.

## 2.5. VANTAGENS AUFERIDAS PELA OUTORGA DAS *STOCK OPTIONS*

Ao analisar a técnica das *stock options*, é crucial compreender as razões que justificariam a adoção deste modelo de pagamento. No âmago da questão, o objetivo principal da empresa ao conceder as opções de compra de ações é alinhar os interesses de todos os envolvidos na atividade empresarial, visando maximizar seu desenvolvimento.<sup>79</sup>

Bueno, seguindo o mesmo raciocínio, disserta:

Os planos de opção de compra de ações representam uma significativa forma de incentivo e trazem diversos benefícios à sociedade concedente tendo em vista que influenciam a atuação dos empregados e administradores, estimulando a melhor performance, qualidade e eficiência nos trabalhos, impactando os resultados da sociedade, ocorrendo então uma convergência de interesses entre empregado e empregador.<sup>80</sup>

Outrossim, de forma diversa ao que se evidenciava nos primórdios do instituto, os planos de opção de compra de ações passaram a beneficiar empregados que não ocupem os cargos de maior relevância dentro da corporação, pois “dessa forma, o objetivo em comum – qual seja, o sucesso da companhia – faz com que todos saiam ganhando”.<sup>81</sup>

Os trabalhadores beneficiados desenvolvem o seu próprio desejo pelo lucro da companhia, sendo esta a essência de toda atividade empresarial:

Ao lado da PLR, o instituto da SOP é provavelmente o mais eficaz meio de integração capital/trabalho de que dispõem as companhias. Representa, de parte do acionista, a disposição voluntária de parcela do seu patrimônio para entregá-la aos colaboradores; e, nestes, o cultivo do sentimento de participação, de persecução conjunta do objetivo empresarial final, o lucro.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo (Coleção sinopses jurídicas, v. 28). 9. ed. São Paulo: 2019. *E-book*.

<sup>80</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 84.

<sup>81</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 12.

<sup>82</sup> SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock option plan e incidência previdenciária**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São

Diante de uma distribuição mais equitativa dos resultados percebidos pela empresa, os interesses dos empresários e dos empregados passam a convergir em um único, qual seja o crescimento da empresa<sup>83</sup>. Calvo traduz este movimento como uma “busca da verdadeira relação do tipo ganha-ganha no ambiente de trabalho”.<sup>84</sup>

Por outro lado, há quem sustente o alto risco dos planos de opção de compra de ações para a atividade empresarial, pois não obstaria de o empregado em benefício próprio, prejudicar a companhia:

No entanto, há quem considere que, ao invés de alinhar os interesses dos acionistas e dos administradores, este tipo de remuneração aumenta os problemas de agência, na medida em que o administrador poderá tentar produzir resultados positivos a curto prazo para seu próprio proveito, em detrimento da sustentabilidade da empresa, e por isso dos interesses acionistas.<sup>85</sup>

Para Bastos, a existência de obstáculos práticos na adoção das opções de compra de ações é inegável, no entanto, a presença de riscos só seria assumida por aquelas empresas que adotam o modelo e negligenciam a sua regulamentação e a sua fiscalização.<sup>86</sup>

Portanto, infere-se que quando o *stock options plan* for “bem estudado e devidamente fiscalizado, este tipo de remuneração terá mais vantagens do que

---

Paulo, 2015. Disponível em:

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3037349](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3037349). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 50.

<sup>83</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023.

<sup>84</sup> CALVO, Adriana, 2006 *apud* FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. *In*: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 54.

<sup>85</sup> CUNHA, Marta Stock. **Stock options – a remuneração dos administradores nas sociedades anônimas**. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37144>. Acesso em: 22 set. 2023. p. 52.

<sup>86</sup> BASTOS, Nuno Moraes, 2001 *apud* MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. *In*: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

desvantagens, tanto para os detentores das opções, como para a empresa concedente”.<sup>87</sup>

Em sequência, após terem sido abordadas de maneira geral as vantagens resultantes da outorga das opções de compra de ações e compreendido que elas beneficiam ambas as partes da relação de emprego, é importante especificar as vantagens para cada uma destas partes.

### 2.5.1. Vantagens para o empregado

O empregado beneficiado com as *stock options*, de forma sintetizada, tem a oportunidade de adquirir ações da empresa na qual trabalha “em condições vantajosas, normalmente com um custo bem inferior ao do mercado e ajustado previamente”.<sup>88</sup>

Importante destacar que o empregado terá a mera faculdade de exercer a compra das ações ofertadas pela empresa, não sendo obrigado a proceder com a aquisição, respeitando o seu melhor interesse.<sup>89</sup>

Deste modo, o empregado possui a prerrogativa de exercer as *stock options* apenas quando a situação lhe for financeiramente favorável:

O empregado vai adquirir as ações pelo preço original e vendê-las pelo preço atual. Caso as ações valham menos, o empregado não exerce a opção. A vantagem é que o empregado não precisa pagar pelas ações quando da opção. Se não quiser exercê-la, pois está abaixo do valor da época da opção, não é obrigado a fazê-lo e também não tem qualquer prejuízo. Pode fazê-la no futuro.<sup>90</sup>

As vantagens são expandidas para o campo fiscal, pois a tributação irá incidir sobre a diferença entre o custo da aquisição das ações e o valor obtido por sua alienação, aplicando-se neste caso a alíquota do imposto de renda de 15%, a qual é

---

<sup>87</sup> CUNHA, Marta Stock. **Stock options – a remuneração dos administradores nas sociedades anônimas**. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37144>. Acesso em: 22 set. 2023. p. 52.

<sup>88</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 1011.

<sup>89</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023.

<sup>90</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 173.

consideravelmente inferior à alíquota máxima incidente sobre os rendimentos tributáveis de pessoas físicas.<sup>91</sup>

Contudo, caso o empregado opte por não vender as ações que adquiriu e, assim, permanecer na condição de acionista da companhia, não apenas se beneficiará com a alta no valor das ações, mas também terá direito quanto aos lucros da empresa:

Para os empregados, optar por adquirir as ações representam não apenas receberem o status de acionistas, mas também de obter ganhos ilimitados, uma vez que, ao contrário da renda fixa, as ações não possuem limites de lucros. Visando alcançar esse objetivo, o empregado abre mão de parte de seu rendimento fixo para obter as ações. Contudo, na posse das mesmas, tem a possibilidade de lucrar com a elevação das ações, podendo facilmente superar qualquer forma realista de remuneração fixa.<sup>92</sup>

Além do mais, segundo Ruiz, os incentivos para o empregado com a outorga da opção de compra de ações, ultrapassam a esfera econômica e alcançam o cunho pessoal do trabalhador, pois este passa a sentir maior integração com a empresa na qual labora, sobretudo por figurar na condição de coproprietário.<sup>93</sup>

Apesar das vantagens acima listadas, as ações não são cedidas gratuitamente:

Ressalte-se que as ações não são atribuídas graciosamente pelo empregador. A única benesse que este concede aos empregados é o direito de adquirir determinado lote — um estoque — de ações pelo valor histórico assinalado na opção de compra em data futura.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> LEMOS, Ronaldo, 2008 *apud* MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

<sup>92</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 29.

<sup>93</sup> RUIZ, Icíar Alzaba, 2003 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

<sup>94</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 975.

Portanto, considerando a volatilidade do mercado, não há garantia de que o beneficiado irá auferir algum lucro com as *stock options*, “ressalvada a hipótese de a empresa conceder um desconto tão significativo que elimine o risco da atividade”.<sup>95</sup>

Não se descarta até mesmo a possibilidade de o empregado sofrer prejuízos financeiros, quando adquirir as ações e sobrevir sua desvalorização:

pela própria natureza do Plano, o Stock Option Plan representa um risco para o beneficiário, uma vez que as ações podem se desvalorizar no futuro e tornar desvantajoso o exercício da opção que já foi feito, impedindo que o beneficiário obtenha o retorno do investimento realizado.<sup>96</sup>

Assim sendo, o risco é inerente à concessão das *stock options*, e resta ao seu titular, conforme o seu arbítrio, compreender o melhor momento para exercer o direito de comprar as ações e, após, sendo o caso, encontrar a melhor oportunidade para aliená-las no mercado.<sup>97</sup>

Logo, por meio da opção de compra de ações, atribui-se ao empregado vantagens econômicas, ainda que não garantida em todos os casos, bem como sua integração ao capital social da empresa, aproximando os interesses de todos os envolvidos na atividade empresarial, situação que favorece também a companhia, como será detalhado adiante.

## 2.5.2. Vantagens para a empresa

Quando analisada a atividade empresarial, percebe-se que um dos maiores desafios de uma empresa é alinhar os seus interesses com os de seus administradores e empregados.

---

<sup>95</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 768.

<sup>96</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 58.

<sup>97</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*.

Neste contexto, as *stock options* surgem como uma ferramenta para auxiliar na convergência dos interesses, sem que a empresa necessite desembolsar recursos para a sua aplicação.<sup>98</sup>

Por meio da referida ferramenta, o beneficiado das opções passa a ter uma maior atração pelo sucesso e pela evolução da companhia, sendo assim, “uma forma indireta de incentivar o empregado a ter maior comprometimento com o trabalho, pois o bom resultado obtido nos negócios da empresa irá refletir nas suas ações”.<sup>99</sup>

A relação entre a outorga das *stock options* e o crescimento na produtividade dos funcionários, foi relatada em um estudo realizado pelo Dr. Joseph Blasi:

Um estudo realizado em 2001 pelo Dr. Joseph Blasi, da Rutgers University, demonstrou que conceder stock options não só aos altos empregados, mas também aos demais, fez com que, em geral, todos se sentissem e agissem como verdadeiros donos da empresa, impactando positivamente em seu desempenho. Dr. Blasi e seus colegas descobriram que existe uma correlação clara e positiva entre as empresas que recompensam seus funcionários com stock options e o aumento da produtividade e rentabilidade global da empresa.<sup>100</sup>

Além de estimular uma maior produtividade ao empregado, também incentiva a permanência deste na empresa, em razão de que o direito de exercer a opção de compra das ações, somente será adquirido se ele seguir na companhia pelo prazo estabelecido no plano de concessão.<sup>101</sup>

Para Martins, o incentivo à permanência no emprego possui grande relevância, pois diminui a rotatividade da mão de obra na empresa, e evita a dispensa de trabalhadores altamente qualificados.<sup>102</sup>

---

<sup>98</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>99</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: Teoria e questões práticas**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*. p. 196.

<sup>100</sup> WALKER, Beth, 2003 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 42.

<sup>101</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*.

<sup>102</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

Já Pereira e Santos destacam que a implementação de um *stock options plan* pela sociedade, “possibilita a captação de outros talentos, que se sentem atraídos com as possibilidades desse plano”.<sup>103</sup>

Ademais, a ausência de custos financeiros para a companhia quando da implementação do plano, é fator que atrai sobretudo empresas como as *startups*:

Startups que remuneram seus colaboradores em stock options conseguem dois benefícios – primeiro, não desembolsam nenhum valor na hora da outorga, o que é visto como um fator precioso quando capital como é considerado um recurso escasso (principalmente nos estágios embrionário e inicial), e, segundo, atraem pessoas qualificadas para suas vagas, ainda que precisem pagar um custo de oportunidade por não trabalhar em companhias consolidadas.<sup>104</sup>

Ainda em relação aos custos, a opção de compra de ações por não ser entendida como forma de salário variável, não obriga a empresa a arcar com eventuais prejuízos do empregado, pois este assume o risco do negócio.<sup>105</sup>

Em outra face, a empresa enfrenta o risco de os empregados, notadamente de alto escalão, agirem tão somente em benefício próprio, visando a alta dos preços das ações adquiridas, em detrimento do sucesso da atividade empresarial:

A aprovação do plano pela assembleia geral é de extrema importância, uma vez que o administrador de uma companhia ao exercer opção de compra de ações pode acabar investindo grande parte de seus recursos na própria companhia e tal mecanismo pode acabar afetando negativamente sua atuação, pois poderá expor a companhia a negócios mais arriscados visando ter uma maior rentabilidade de suas próprias ações. A história mostra que o atrelamento de remuneração de administradores e gestores de instituições financeiras apenas a significativos planos de opção de compra de ações gerou, em alguns casos, uma alavancagem perigosa e excessiva nas atividades da companhia.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 29.

<sup>104</sup> CAMINHA, Lucas; COELHO, Gustavo Flausino. **Captação de recursos por startups**: atualizado com o marco legal das startups. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2023. *E-book*. p. 146-147.

<sup>105</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>106</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 87.

Cunha realça a importância de a companhia manter cautela na formulação do *stock options plan*, bem como o direito dos acionistas se pronunciarem quanto ao plano sempre que necessário, medidas essenciais para que as *stock options* alcancem os objetivos pelos quais elas foram concedidas.<sup>107</sup>

Inegável, com base no exposto, as vantagens para a empresa na adoção de um plano de concessão de *stock options*, o qual se destaca como um dos meios disponíveis para alinhar os interesses dos trabalhadores ao sucesso da corporação. Resta, então, apresentar as diferenças existentes entre as *stock options* e outros benefícios concedidos pela empresa, conhecidos na seara do Direito.

## 2.6. DISTINÇÃO ENTRE AS STOCK OPTIONS E INSTITUTOS AFINS

Ainda que as *stock options* possuam em seu bojo características próprias e distintas, elas compartilham semelhanças com alguns outros institutos encontrados no Direito do Trabalho e áreas correlatas, podendo assim gerar certa dúvida quanto à sua identidade. Exemplos de afinidade incluem a participação nos lucros e resultados da empresa, o bônus de subscrição e o prêmio.<sup>108</sup>

Em tal viés, sobre as peculiaridades das *stock options* em relação a mecanismos semelhantes, disserta Silva:

Como visto, os planos de stock options são programas instituídos pelas empresas em prol de seus trabalhadores, que ofertam o valor mobiliário de opções de compra de ações como retribuição pelo contrato de trabalho, quando adimplidas as condições suspensivas fixadas pelo próprio plano. Dessa forma, quando superadas todas as exigências prefixadas, o trabalhador receberá opções, e não as ações propriamente ditas, sendo certo que essas opções, se exercidas, garantem-lhe a titularidade ações reais da empresa, tornando o trabalhador um acionista de sua empregadora, mesmo que durante um ínfimo lapso temporal. Embora os planos em epígrafe comportem algumas variações no que tange aos requisitos para o recebimento das opções de compra de ações e aos contratos de provisão de ações, seguros e financiamentos, há uma estrutura

---

<sup>107</sup> CUNHA, Marta Stock. **Stock options – a remuneração dos administradores nas sociedades anônimas**. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37144>. Acesso em: 22 set. 2023.

<sup>108</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

elementar caracterizadora de tais planos, que os distingue de outros institutos semelhantes.<sup>109</sup>

Nessa perspectiva, com o fim de eliminar eventual confusão provocada pelas semelhanças existentes, direciona-se, em sequência, o estudo para distinguir as *stock options* de outros institutos que compartilham traços similares.

### 2.6.1. *Stock options* x participação nos lucros e resultados da empresa

Com a intenção de associar os ganhos do empregado ao desempenho da empresa, a participação nos lucros e resultados consiste em modalidade de pagamento variável de acordo com a *performance* da empresa.<sup>110</sup>

Em análise comparativa, de forma divergente das *stock options*, a participação nos lucros condiciona a sua concessão, sobretudo pela presença de bons resultados na companhia, mas também pela atuação individual do empregado:

O *employee stock option* não pode ser visto como uma forma de participação nos lucros. O direito de opção de compra relaciona-se com o valor da ação da empresa à época do efetivo exercício do direito e não com a existência ou não de lucros ou resultados positivos da empresa. Vale dizer, o empregado não tem metas ou produtividade a ser implementada, como ocorre, geralmente, na participação nos lucros, para fins de se exercitar o direito de opção de compra de ações negociáveis da empresa no mercado de capitais.<sup>111</sup>

Ou seja, o núcleo da participação nos lucros, como o nome bem indica, é a existência de lucratividade na atividade empresarial, à medida que nas *stock*

---

<sup>109</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. ***Stock options plan como uma forma de remuneração flexível.*** 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 87.

<sup>110</sup> OLIVEIRA, Ana Paula Braga de. *Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro.* In: **XXIV Congresso Nacional do Conpedi** - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: Conpedi, 2015. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/5jVJ7k38wvUh5hVb.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023.

<sup>111</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. ***Direito do Trabalho.*** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* p. 752.

*options*, o ponto central é a valorização das ações, fator este alheio à existência de resultados positivos ou não na contabilidade da empresa.<sup>112</sup>

Segundo Macedo, as *stock options* não foram consideradas como participação nos resultados da empresa pelo próprio legislador brasileiro:

Não se deve deixar de ressaltar, porém, ser cristalina a semelhança entre ambos os institutos, não obstante as diferenças acima apontadas. Em relação à participação nos resultados, embora a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XI, a tenha estipulado como direito dos trabalhadores rurais e urbanos, o legislador ordinário deixou de enquadrar, pelo menos por ora, o sistema do *stock option* no conceito de resultados.<sup>113</sup>

Destaca-se, no entanto, que o pagamento firmado em ações poderá ser enquadrado como participação nos resultados quando estiver vinculado a determinado desempenho, mas tal hipótese não se interpreta como *stock options*, e sim como modalidade alheia:

Pode ser espécie de participação nos resultados, desde que fique demonstrado que tem relação com a produtividade da empresa, mas não exatamente como opção de compra de ações. É o que ocorre na performance stock. Quando se fala em produtividade, o empregador fixa uma meta para ser conseguida pelo empregado, que pode compreender vários fatores. No caso, não existe meta a ser obtida pelo desempenho pessoal do empregado. Logo, não pode ser participação nos lucros ou resultados, não se enquadrando na hipótese da Lei nº 10.101/2000.<sup>114</sup>

Assim exposto, nota-se a distinção entre os institutos da opção de compra de ações e da participação nos lucros e resultados, pois as opções não estão vinculadas à existência de lucros na companhia. Não se relacionando com à ideia de lucro, discute-se a viabilidade de enquadrar as *stock options* como utilidades concedidas pela empresa, para fins de caracterizar uma hipótese de salário *in natura*.

---

<sup>112</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

<sup>113</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 9.

<sup>114</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 174.

### 2.6.2. *Stock options* x salário utilidade (*in natura*)

O salário utilidade, por vezes denominado de salário *in natura*, é composto por utilidades dotadas de natureza salarial, as quais são entendidas como “aquelas que se destinam a atender às necessidades individuais do trabalhador, de tal modo que, se não as recebesse, ele deveria despende parte de seu salário para adquirir.”<sup>115</sup>

Referidas utilidades são ilustradas pela legislação, não fazendo menção a possibilidade de enquadrar as *stock options* como tal:

As utilidades salariais são aquelas taxativamente demonstradas no art. 76 do diploma celetista, como habitação, vestuário, transporte, higiene e alimentação, bem como aquelas previstas no art. 7º, inciso IV, da CF, destinadas à educação, saúde e lazer.<sup>116</sup>

Além do mais, o salário utilidade resta tão somente configurado quando a prestação não apresenta custos ao empregado, situação diversa ao evidenciado nas *stock options*, onde o empregado deverá pagar o valor estabelecido para exercer a sua opção de compra de ações.<sup>117</sup>

Entendimento este reiterado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a qual acresce que exercer a opção de compra de ações é uma faculdade do empregado, não estando obrigado a fazê-la, não constituindo assim hipótese de salário utilidade, o qual está protegido pela égide do princípio da irrenunciabilidade.<sup>118</sup>

Em síntese, as *stock options* não se configuram como salário *in natura*, pois não apresentam características comuns a esse tipo de remuneração, como a gratuidade e a irrenunciabilidade. Assim sendo, não sendo caracterizadas como utilidades, oportuno analisar se as opções de compra de ações são cedidas pela empresa na forma de prêmio.

<sup>115</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*. p. 494.

<sup>116</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 15.

<sup>117</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>118</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 38740-45.2003.5.15.0045**. 3ª Turma, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, 24 de setembro de 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c63ed1f67afbad26e2c1dc04ce6bda5/>. Acesso em: 18 set. 2023.

### 2.6.3. *Stock options* x prêmio

Inicialmente, destaca-se que o prêmio em análise nesta comparação não se refere àquele mencionado no tópico da “terminologia” deste trabalho, cujo significado está estritamente relacionado às *stock options*, mas sim a uma parcela concedida ao empregado composta de características próprias.

Macedo, em sua obra, define o prêmio como um numerário:

destinado a recompensar o empregado pela eficiência da prestação de serviços, pela pontualidade e assiduidade com que o mesmo comparece ao emprego, ou por ter o funcionário atingido determinado tempo na empresa sem que se verificasse qualquer punição. Desta forma, o prêmio é pago em virtude do esforço do empregado, consistindo numa espécie de salário-condição.<sup>119</sup>

O prêmio é assim uma decorrência do esforço apresentado pelo empregado, enquanto que no caso das *stock options* não há relação direta entre este benefício e a dedicação do empregado, o qual não precisará atingir metas ou quaisquer condições para ter o direito de exercer sua opção de compra de ações.<sup>120</sup>

Na mesma linha, discorrem Cavalcante e Jorge Neto:

Também não pode ser visto como um prêmio na medida em que a opção nada tem a ver com o esforço do empregado. Stock option não é um salário-condição, como ocorre com o prêmio. O empregado somente deverá aguardar o implemento do prazo de carência para adquirir o direito de opção.<sup>121</sup>

O *stock options plan* não deve estipular condições ou comportamentos necessários para o exercício do empregado quanto a compra de ações, sob pena de desvirtuar a natureza deste mecanismo.<sup>122</sup> Neste ponto, relembra-se a existência da

---

<sup>119</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 8-9.

<sup>120</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>121</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 752.

<sup>122</sup> SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock option plan e incidência previdenciária**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em:

*performance stock*, modelo que, diferente do plano convencional de *stock options*, condiciona a opção de compra de ações ao desempenho do empregado.

Por fim, não constituindo a opção de compra de ações uma espécie de prêmio, uma última distinção a ser feita é em relação ao bônus de subscrição, um instituto específico das sociedades anônimas de capital aberto, ou seja, com ações negociadas em bolsa de valores.

#### 2.6.4. *Stock options* x bônus de subscrição

Em um primeiro momento, o bônus de subscrição apresenta uma clara semelhança com as *stock options*, já que também confere ao beneficiado o direito de adquirir, em um período convencional, as ações de determinada empresa, mediante o pagamento de um valor previamente estipulado.<sup>123</sup>

Todavia, a distinção entre tais benefícios ocorre precipuamente quanto a possibilidade de transferência, pois os bônus de subscrição “podem ser adquiridos por qualquer pessoa – e não apenas pelos empregados, administradores e prestadores de serviços, como ocorre com as opções”.<sup>124</sup>

O bônus de subscrição é em sua essência um título transferível, ao passo que as *stock options* possuem caráter personalíssimo, somente exercível por aquele administrador ou empregado que as tiver recebido, não sendo possível sua transmissão à terceiro, salvo estipulação em sentido diverso no próprio plano de concessão da opção de compra de ações.<sup>125</sup>

---

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3037349](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3037349). Acesso em: 21 ago. 2023.

<sup>123</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

<sup>124</sup> NAKAYAMA, Ellen. A incidência (ou não) da contribuição previdenciária patronal sobre os planos de opções de ação (*stock options plan*) outorgados a empregados. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em:

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6366122](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6366122). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 105.

<sup>125</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

Também não há de se falar em direito de preferência quanto às *stock options*, situação diversa do que ocorre com os bônus de subscrição:

Outro aspecto distintivo é o fato de que na aquisição dos bônus de subscrição o interessado deverá pagar imediatamente o preço, acrescentando-se ainda o fato de que ao ser criado o bônus de subscrição, a instituição necessariamente deverá conferir direito de preferência aos seus acionistas para a aquisição. Já em relação ao Stock Option, não se verifica este direito de preferência aos acionistas da companhia.<sup>126</sup>

Para Martins, ponto essencial na singularização dos institutos é que a *stock option* terá sempre caráter gratuito quando da sua concessão, e assim se manterá até que se decida por seu exercício, enquanto que o bônus de subscrição poderá de imediato apresentar caráter oneroso:

Distingue-se a opção de compra de ações do bônus de subscrição. Os bônus são títulos que conferirão a seus titulares, nas condições constantes do certificado, direito de subscrever ações do capital social, que será exercido mediante apresentação do título à companhia e pagamento do preço de emissão das ações. Os bônus de subscrição terão a forma nominativa (art. 78 da Lei nº 6.404/76). Podem ser endossáveis ou ao portador. Se o bônus é alienado separadamente da emissão de ações ou debêntures, terá caráter oneroso. Na aquisição, o interessado deverá pagar o preço. A opção de ações tem caráter gratuito, pois nada é cobrado no ato da opção.<sup>127</sup>

Com relação a finalidade de cada um, novas diferenças emergem, visto que o objeto do bônus de subscrição é atrair novos recursos financeiros à empresa, enquanto que nas *stock options*, o interesse principal da empresa é a manutenção e o desenvolvimento do trabalho de seus empregados, administradores e prestadores de serviços.<sup>128</sup>

Finalizadas as distinções necessárias, bem como concluídos os apontamentos introdutórios acerca das *stock options*, para dar continuidade à presente monografia, cujo objetivo central é investigar se elas possuem natureza

<sup>126</sup> MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 8.

<sup>127</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 174.

<sup>128</sup> SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock option plan e incidência previdenciária**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3037349](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3037349). Acesso em: 21 ago. 2023.

salarial, julga-se pertinente, em uma segunda etapa da pesquisa, explorar o instituto do salário.

### 3. SALÁRIO

O contrato de trabalho, na imensa maioria dos casos, traz consigo obrigações e vantagens recíprocas ao empregado e ao empregador, refletindo, assim, sua natureza bilateral e, principalmente, onerosa.<sup>129</sup>

A onerosidade, nas palavras de Delgado, “se manifesta no contrato de trabalho por meio do recebimento pelo empregado de um conjunto de parcelas econômicas retributivas da prestação de serviços ou, mesmo, da simples existência da relação de emprego”.<sup>130</sup>

As parcelas recebidas pelos trabalhadores, fruto da onerosidade do contrato de trabalho, recebem diferentes denominações:

Diversas são as denominações dadas à retribuição percebida pelos trabalhadores em geral em decorrência da prestação do seu trabalho. Os servidores públicos civis investidos em cargos públicos, por exemplo, percebem vencimento. Os militares, soldo. Honorários constituem a remuneração dos profissionais liberais. Ordenado, recebido pelos empregados mais qualificados. Os agentes políticos exercentes de poder, como magistrados e membros do Ministério Público, percebem subsídios.<sup>131</sup>

Entretanto, no ramo do Direito do Trabalho, a expressão “salário” é a mais utilizada para se referir à retribuição paga ao empregado, diante da sua prestação de serviços ou de ter permanecido à disposição do empregador.<sup>132</sup>

Nesse sentido, o recebimento de um salário figura como direito fundamental assegurado ao empregado:

---

<sup>129</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>130</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 841.

<sup>131</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 823.

<sup>132</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*.

Ter um salário para prover às necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário vital é um direito fundamental porque corresponde a uma renda mínima. Tendência, essa, necessária para que numa sociedade justa as pessoas desfavorecidas tenham um mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para a sua manutenção e da sua família.<sup>133</sup>

Após essa breve introdução, destina-se o segundo capítulo do presente trabalho de curso ao estudo do salário, abordando seu conceito e suas principais características, esclarecendo quais parcelas são consideradas salário, bem como quais não são, e, por fim, mencionando os efeitos decorrentes dessa distinção.

### 3.1. DEFINIÇÃO DE SALÁRIO

Em uma primeira análise, sob a perspectiva etimológica, a origem da palavra “salário” remete à antiga civilização romana, na qual o sal, denominado em latim como “*salis*”, era fornecido como pagamento a certas classes de trabalhadores, como os domésticos e os soldados, surgindo assim a expressão *salarium*, da qual deriva o termo utilizado na língua portuguesa.<sup>134</sup>

Já sob o aspecto conceitual, o salário representa “a contraprestação em dinheiro ou utilidade, oferecida diretamente pelo empregador ao empregado, em função do contrato de trabalho, para satisfazer suas necessidades vitais e de sua família”.<sup>135</sup>

A doutrina, no entanto, divide-se em duas teorias ao conceituar o salário:

Há cizânia doutrinária no tocante à conceituação do salário. Podem ser identificadas pelo menos duas teorias que procuram conceituar o salário. A primeira é a teoria da contraprestatividade: troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e recebendo a remuneração correspondente. (...) A segunda é a teoria da contraprestação com o contrato de trabalho. Aqui se rejeita a relação direta entre trabalho e salário, dando-se ênfase à relação entre o contrato e o salário.<sup>136</sup>

<sup>133</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*. p. 612.

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*.

<sup>135</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** (Coleção sinopses jurídicas, v. 28). 9. ed. São Paulo: 2019. *E-book*. p. 13.

<sup>136</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 809.

Cavalcante e Jorge Neto adotam a teoria da contraprestação, ao indicar que “não há rígida interação entre o trabalho prestado e o salário pago. Os salários são devidos em função da contraprestação da disponibilidade do trabalhador”.<sup>137</sup>

Garcia, em sua obra, segue o mesmo raciocínio:

O salário é pago e devido não só como contraprestação do efetivo serviço prestado, mas também dos períodos em que o empregado esteve à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, caput, da CLT), bem como de certos períodos de descanso remunerado (hipóteses de interrupção do contrato de trabalho como ocorre nas férias e nos descansos semanais e feriados remunerados).<sup>138</sup>

De igual modo é a posição de Martins, que define o salário como a prestação fornecida “pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em razão da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei”.<sup>139</sup>

Há, ainda, usos variados para a expressão “salário”, que embora impertinentes no presente momento, mencionam-se para fins de diferenciar o salário propriamente dito, objeto deste capítulo, de tais variações:

Em acepções variadas, a palavra “salário” passou a representar não mais o produto do trabalho, mas, em linguagem imprópria, um arrimo financeiro de natureza previdenciária, sendo exemplos disso as expressões “salário maternidade” e “salário-família”, a primeira indicativa do benefício previdenciário pago em decorrência de parto, abortamento ou adoção/guarda para fins de adoção, e a segunda alusiva a uma ajuda familiar para segurados (empregados ou trabalhadores avulsos) que tenham filhos (ou a eles equiparados) com até quatorze anos de idade, salvo se inválidos.<sup>140</sup>

Além do mais, o salário é frequentemente confundido com a ideia de remuneração. No entanto, embora esses termos estejam relacionados entre si, eles não tratam especificamente do mesmo plano, como se verá no próximo tópico.

---

<sup>137</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 698.

<sup>138</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 232.

<sup>139</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 162.

<sup>140</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 859.

### 3.1.1. Distinção entre salário e remuneração

Não é incomum as palavras “salário” e “remuneração” serem tratadas como sinônimos, todavia, o legislador brasileiro, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, estabeleceu diferentes significados aos dois termos, embora não tenha sido preciso quanto a sua conceituação.<sup>141</sup>

Na CLT não é abordado nenhum conceito quanto ao salário ou a remuneração, apenas são elencadas de maneira superficial os elementos que integram cada uma das expressões.<sup>142</sup>

Nesse viés é a redação do art. 457 da CLT: “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”.<sup>143</sup>

Para Calvo, na ótica da distinção realizada pelo legislador, a remuneração é composta por todos os ganhos obtidos pelo empregado em razão do seu serviço, sejam oriundos do empregador ou de terceiro alheio à relação de emprego, enquanto que o salário se restringe aos valores pagos diretamente pelo empregador ao empregado, como contraprestação da atividade laboral.<sup>144</sup>

Simplificando tal compreensão, Basile expressa que “a remuneração é gênero do qual salário é espécie. Dessa forma, todo salário é remuneração, porém, nem toda remuneração é salário”.<sup>145</sup>

Nascimento, no entanto, é crítico quanto a distinção realizada pela CLT:

<sup>141</sup> ZENNI, Alessandro Severino Vállar; RAFAEL, Marcia Cristina, 2009 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em:

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

<sup>142</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>143</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>144</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

<sup>145</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** (Coleção sinopses jurídicas, v. 28). 9. ed. São Paulo: 2019. *E-book*. p. 13.

“é preciso convir que a lei não foi feliz ao empregar os dois vocábulos, remuneração e salário. Não há no direito estrangeiro essa diferença, embora haja entre salário e complementos salariais. Na época em que a CLT foi elaborada ainda não havia uma exata avaliação de toda a amplitude conceitual de salário”.<sup>146</sup>

Magano, por sua vez, alega ser oportuno o uso das duas expressões com diferentes significados:

“entre as múltiplas denominações arroladas, a que melhor caracteriza o conteúdo da prestação obrigacional devida pelo empregador ao empregado é, sem dúvida, salário. Contudo, considerando-se que a correlatividade das obrigações entre os dois referidos sujeitos não se entende hoje em termos absolutos, admitindo-se, ao contrário, que a retribuição do último se constitui de todas as vantagens obtidas em virtude da existência do vínculo empregatício, inclusive os pagamentos auferidos de terceiro, conclui-se ser a palavra remuneração a que melhor exprime o apontado sentido, o qual, não sendo irrelevante para o Direito do Trabalho, indica que o termo em causa, num estudo abrangente da matéria, deve prevalecer sobre salário”.<sup>147</sup>

De todo modo, quanto à distinção feita pelo legislador entre salário e remuneração, existem duas correntes interpretativas diversas na doutrina trabalhista:

A primeira corrente sustenta que a palavra remuneração foi inserida no texto do art. 457 da CLT apenas com intuito de englobar ao salário contratual as gorjetas recebidas. Portanto, somente as gorjetas seriam tratadas como remuneração, nenhuma outra parcela paga por terceiro. Para a segunda corrente, a CLT teria criado dois tipos legais distintos e inconfundíveis: o salário, que é parcela paga diretamente pelo empregador, e a remuneração, que é parcela paga por terceiros. Portanto, para esta corrente, outras parcelas pagas por terceiros poderiam ter natureza remuneratória. Por exemplo: as gueltas, o direito de arena, os honorários advocatícios de empregado advogado, dentre outras parcelas pagas por terceiros.<sup>148</sup>

Leite é defensor da segunda corrente, pois em sua visão existem outras parcelas, além das gorjetas, que mesmo não sendo pagas diretamente pelo empregador integram a remuneração do trabalhador, como no caso das gueltas.<sup>149</sup>

<sup>146</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2010, p. 801-802 *apud* CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 703.

<sup>147</sup> MAGANO, Octavio Bueno, 1993, p. 218 *apud* CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 696.

<sup>148</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 702-703.

<sup>149</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*.

Segundo Martinez, as gueltas, assim como as gorjetas, “são suplementos salariais ofertados por terceiros. Elas, entretanto, não são pagas pelos clientes, mas sim pelos fornecedores do empregador, com a anuência deste”.<sup>150</sup>

Em relação às gorjetas, sua prática é comumente imposta pelos usos e costumes, como no caso do garçom de restaurantes. Nesse caso, o cliente concede de forma facultativa um valor ao garçom como retribuição pela qualidade do atendimento prestado, situação que beneficia também o empregador, assegurando, assim, a natureza salarial das gorjetas.<sup>151</sup>

O art. 457, § 3 da CLT divide as gorjetas em duas espécies, uma quanto ao valor cedido espontaneamente pelo cliente ao empregado, e a outra, referente ao valor cobrado pela própria empresa para posterior distribuição entre os empregados<sup>152</sup>. Tratam-se das gorjetas próprias e as impróprias:

Gorjetas próprias são aquelas concedidas espontaneamente pelo terceiro ao empregado. Gorjetas impróprias, por sua vez, são aquelas compulsórias, cuja concessão é obrigatória para posterior distribuição aos empregados. Normalmente, as gorjetas impróprias são discriminadas na nota de consumo e o cliente não tem liberdade para concedê-las ou não<sup>10</sup>. O § 3º do art. 457 da CLT não faz distinção entre as gorjetas próprias e impróprias, razão pela qual é dado tratamento jurídico idêntico a ambas.<sup>153</sup>

Silva destaca que na prática, as expressões “salário” e “remuneração” serão vistas como sinônimos para a maioria dos empregados, pois eles recebem todo o seu provento do empregador, todavia, não será o caso de algumas classes como os garçons, os atletas esportivos e os advogados celetistas, em que parte da remuneração será formada por valores pagos por terceiros.<sup>154</sup>

Conclui-se que a legislação brasileira conferiu ao termo remuneração um conceito de maior amplitude, que inclui, como um de seus componentes, o salário, o qual se refere exclusivamente à parcela paga ao empregado diretamente pelo

---

<sup>150</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 943.

<sup>151</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>152</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>153</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 950.

<sup>154</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

empregador. Para prosseguir com o presente trabalho, passa-se ao exame das principais características do salário.

### 3.2. CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO

Do contrato do trabalho decorrem várias obrigações distintas ao empregador, sendo o pagamento do salário apenas uma delas. Nessa perspectiva, para diferenciá-lo das demais obrigações, o salário apresenta determinadas características que o identificam.<sup>155</sup>

Entretanto, ainda que o salário apresente características capazes de distingui-lo de outros valores recebidos pelo empregado, não há uma sistematização na doutrina de quais sejam essas características, pois a sua enumeração não é realizada de forma uniforme.<sup>156</sup>

Delgado, em sua obra, aborda inúmeras características do salário:

caráter alimentar; caráter “forfetário”; indisponibilidade; irredutibilidade; periodicidade; persistência ou continuidade; natureza composta; tendência à determinação heterônoma; pós-numeração. Há ainda alguns outros traços que tendem a ser apontados por parte da doutrina, como o caráter sinalagmático e comutativo do salário e sua proporcionalidade, correspondência e suficiência. É controvertida, porém, a validade destes últimos traços no tocante à precisa caracterização da figura salarial.<sup>157</sup>

Destaca-se nesse momento a irredutibilidade, também chamada de intangibilidade, e a indisponibilidade do salário, os quais representam em conjunto a impossibilidade tanto do empregador reduzir unilateralmente o salário pago, bem como do empregado dispor livremente as suas verbas salariais, ou seja, não poderá renunciar ao seu salário.<sup>158</sup>

---

<sup>155</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**: direito individual e coletivo do trabalho. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*.

<sup>156</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

<sup>157</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 874.

<sup>158</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023.

Nascimento, de forma diversa, confere ao salário quatro características, quais sejam:

a) a essencialidade, sem a qual não há contrato de trabalho, pois ele é oneroso; b) a reciprocidade, pois sua causa reside no fato de alguém atuar como empregado e, nessa condição, prestar serviços ou colocar-se à disposição do empregador; c) a sucessividade, isto é, o salário é pago em função de uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) em consequência da sucessividade da relação jurídica, que não é instantânea, resulta a necessidade de se pagar o salário ao empregado com periodicidade, em intervalos curtos, para prover a sua subsistência, como também a de seus familiares.<sup>159</sup>

Martins, por sua vez, descreve o salário em cinco diferentes características, sendo elas: a essencialidade, a habitualidade, a periodicidade, a reciprocidade e a quantificação.<sup>160</sup> Essas características, por estarem intrinsecamente ligadas ao salário e não se distanciarem daquelas apresentadas por outros autores, serão objeto de estudo individual, ainda que não se pretenda esgotar o tema, a fim de proporcionar uma melhor compreensão do que constitui o salário.

### 3.2.1. Essencialidade

A essencialidade, primeira característica identificadora do salário, indica que o seu pagamento é visto como um fator fundamental para a caracterização do contrato de trabalho, pois, nos termos dos art. 2º e 3º da CLT, ele é oneroso.<sup>161</sup>

Na existência de um contrato individual de trabalho, a essencialidade do salário, indica ainda que o seu pagamento é devido ao trabalhador e poderá por ele ser exigido.<sup>162</sup>

Ademais, não há de se falar em relação de emprego quando o trabalho for gratuito, conforme sinaliza Martins:

<sup>159</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1996, p. 21 *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*. p. 493.

<sup>160</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>161</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>162</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1985, p. 77 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

A remuneração é elemento essencial da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo de sua essencialidade a prestação da remuneração. Não haverá a existência da relação de emprego se não houver o pagamento de remuneração, pois verifica-se da definição de empregador que este é quem assalaria o empregado (art. 2º da CLT). O empregado é aquele que presta serviços subordinados ao empregador mediante salários (art. 3º da CLT). O trabalho gratuito não é característica do contrato de trabalho – mas pode qualificar outro tipo de relação –, pois necessariamente haverá pagamento de remuneração pelos serviços prestados pelo empregado ao empregador.<sup>163</sup>

A relação entre a essencialidade do salário e a onerosidade do contrato de trabalho, também afasta do campo salarial as parcelas de natureza indenizatória:

A essencialidade do salário, na prestação laboral é fruto da onerosidade inerente ao contrato de trabalho. (...) É exatamente a ausência do elemento fático-jurídico onerosidade que afasta da égide salarial os pagamentos indenizatórios, pois, embora se trate de um pagamento efetuado pelo empregador ao empregado, no desenrolar do contrato de trabalho, à indenização falta a contraprestatividade pelo desempenho da atividade laborativa. Com efeito, o pagamento indenizatório se volta a ressarcir o empregado por algum eventual prejuízo experimentado, na execução dos serviços. Consiste em um mero reembolso direcionado a recompor o patrimônio do obreiro, e não a lhe retribuir pela execução de suas atividades laborativas.<sup>164</sup>

Assim, a característica da essencialidade enfatiza que o salário é o elemento central para a existência do contrato de trabalho, não havendo relação de emprego sem a sua presença, pois é ele que garante a subsistência e a satisfação das necessidades do empregado, e para cumprir com esse papel, deve ser pago de forma habitual.

### 3.2.2. Habitualidade

Tanto a prestação dos serviços pelo empregado como o pagamento do salário pelo empregador não são atos que acontecem em um momento único do contrato de trabalho, pois ambos se repetem durante toda a sua vigência:

<sup>163</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 165.

<sup>164</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 101.

As duas obrigações básicas – salário e trabalho – repetem-se ao longo do desenvolvimento do contrato individual de trabalho, realçando o seu conteúdo de trato sucessivo. As parcelas integrantes da remuneração são habituais em decorrência da própria sucessividade do contrato de trabalho. A habitualidade é um dos requisitos da jurisprudência para justificar o caráter salarial ou não da parcela remuneratória.<sup>165</sup>

Assim, para determinar se uma parcela paga pelo empregador constitui ou não salário, é essencial verificar em sua prestação a presença de habitualidade, característica também conhecida como não eventualidade.<sup>166</sup>

Nesse sentido, algumas parcelas não possuem, em regra, natureza salarial, como no caso das ajudas de custo, por serem imprevisíveis e eventuais, todavia, quando o seu pagamento for realizado de forma habitual e fixa, a parcela poderá passar a ser considerada como integrante do salário do empregado.<sup>167</sup>

Portanto, quando o empregado passa a receber determinada parcela de maneira constante, ele inclui esse valor em sua expectativa de ganho, restando caracterizada a sua habitualidade, pois “tendo em vista a onerosidade que qualifica a relação de emprego, esta expectativa criada pelo obreiro acaba por definir a natureza da parcela como salário, visto que ajustada à sua principal característica”.<sup>168</sup>

São diversos os exemplos em que a habitualidade no pagamento da verba é analisada para determinar a sua natureza salarial:

O art. 458 da CLT realça que só se considera o salário in natura quando há habitualidade no fornecimento das utilidades. A jurisprudência mostra que um dos requisitos para se considerar se determinada verba tem ou não natureza salarial é a habitualidade. Em relação às horas extras, por exemplo, se forem habituais integram a indenização de antiguidade (S. 24 do TST), o 13º salário (S. 45 do TST), o FGTS (S. 63 do TST), o aviso-prévio indenizado (§ 5º do art. 487 da CLT), as férias (§ 5º do art. 142 da CLT) e o repouso semanal remunerado (S. 172 do TST). Quanto aos adicionais de insalubridade (S. 139 do TST) e periculosidade (S. 132 do TST), se são habitualmente pagos, devem integrar o pagamento das

<sup>165</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 700.

<sup>166</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>167</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

<sup>168</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 2010 *apud* RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 971.

demais verbas trabalhistas. O adicional noturno que é recebido com habitualidade deve integrar o salário (S. 60 do TST). O prêmio de produção pago com habitualidade não pode ser suprimido unilateralmente pelo empregador (S. 209 do STF). Os adicionais e as gratificações que se tenham incorporado pela habitualidade no salário devem compor o cálculo da indenização (S. 459 do STF).<sup>169</sup>

Surge uma problemática em razão de tal, que seria definir quantas vezes a parcela deveria ser paga para ser considerada habitual, não havendo estipulação legal sobre e, assim, “pelo critério mais utilizado, o operador do direito deve investigar se, diante do número de vezes que a parcela foi paga, já seria razoável que o empregado criasse expectativa acerca do recebimento futuro”.<sup>170</sup>

Nakayama, igualmente, infere que “a habitualidade não é conceituada de forma objetiva com uma quantidade de pagamentos por ano ou por contrato de trabalho, mas é constatada a partir da verificação da existência de previsibilidade ou de expectativa do empregado”.<sup>171</sup>

Em resumo, a habitualidade indica que os momentos de pagamento do salário devem ocorrer de forma regular e esperada para o empregado, não deixando de lado, nesse aspecto, a periodicidade acordada para tal.

### 3.2.3. Periodicidade

Relacionado à ideia de habitualidade, a característica da periodicidade indica que o salário deve ser pago respeitando intervalos máximos estipulados pelas normas trabalhistas, não podendo o empregador postergar indefinidamente o ato do pagamento.<sup>172</sup>

<sup>169</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 164.

<sup>170</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 972.

<sup>171</sup> NAKAYAMA, Ellen. A incidência (ou não) da contribuição previdenciária patronal sobre os planos de opções de ação (*stock options plan*) outorgados a empregados. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em:

[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6366122](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6366122). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 121.

<sup>172</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1985, p. 77 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

Para Barros, “em consequência da sucessividade da relação jurídica, que não é instantânea, resulta a necessidade de se pagar o salário ao empregado com periodicidade, em intervalos curtos, para prover a subsistência, como também a de seus familiares”.<sup>173</sup>

A periodicidade para o pagamento do salário, o qual será realizado após a prestação dos serviços, deverá seguir as normas legais:

como o contrato de trabalho tem, como uma de suas características, o fato de ser um contrato de trato sucessivo, logicamente também o salário terá esta característica, de forma que é devido periodicamente, normalmente em módulo temporal não superior ao mês, conforme o art. 459 da CLT. A exceção fica por conta do salário pago à base de comissões, gratificações e percentagens, que também é periódico, mas não se limita ao parâmetro mensal.<sup>174</sup>

Para melhor conhecimento, expõe-se o texto integral do art. 459 da CLT:

O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. § 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.<sup>175</sup>

Pelo texto do artigo acima exposto, denota-se que o pagamento do salário poderá, em regra, ser realizado mensalmente ou em intervalos menores, como não raras vezes é estipulado por semana ou a cada quinze dias.<sup>176</sup>

O texto do art. 459 da CLT ainda prevê situações excepcionais, nas quais não é necessário respeitar o prazo máximo de um mês para o pagamento do salário:

A ressalva em relação às comissões e às percentagens (da mesma forma em relação às gratificações relacionadas a tais vantagens) é aplicável porque, nos termos do art. 466 da CLT, o pagamento dessas verbas somente é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.<sup>177</sup>

<sup>173</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*. p. 493.

<sup>174</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 959.

<sup>175</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>176</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*.

<sup>177</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 980.

Portando, a periodicidade refere-se aos intervalos em que o empregado deve receber o salário, em troca de sua prestação laboral. Logo, realizando o pagamento do salário dentro da periodicidade estabelecida, o empregador estará cumprindo com sua principal obrigação no contrato de trabalho, realçando a reciprocidade que existe.

### 3.2.4. Reciprocidade

Como já mencionado, o contrato de trabalho é bilateral devido à reciprocidade de vantagens e obrigações. Nesse contexto, do pagamento do salário pelo empregador se pressupõe, em regra, a disponibilização da mão de obra pelo empregado.<sup>178</sup>

Sobre tal, ensina Martins:

A reciprocidade é outro elemento da remuneração, caracterizando o caráter sinalagmático da relação de emprego, dos deveres e obrigações a que o empregado e o empregador estão sujeitos. O empregador tem de pagar salários em razão dos serviços que foram prestados pelo empregado. O empregado tem a obrigação de prestar serviços para receber os salários correspondentes.<sup>179</sup>

Delgado, na mesma linha, ilustra que “o salário surge, atua e se justifica contratualmente como instrumento central de contraprestação pelo empregador ao empregado em virtude da relação de emprego”.<sup>180</sup>

Entretanto, ressalva-se que o salário em determinadas situações pode não estar atrelado à prestação de serviços:

pois pode ocorrer de o empregado ter alguma falta considerada pela lei como justificada e irá receber seu salário, como o fato de ter de se alistar

<sup>178</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>179</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 165.

<sup>180</sup> DELGADO, Maurício Godinho, 1997 *apud* MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 66.

eleitor, ou nos 15 primeiros dias do afastamento por doença, hipóteses em que o empregador terá de pagar salários independentemente da prestação de serviços. De outro modo, o art. 4º da CLT estabelece que o empregado está à disposição do empregador tanto no período em que executa suas ordens como no período em que não está trabalhando, mas aguardando as determinações do empregador.<sup>181</sup>

Convém ainda destacar que a característica da reciprocidade quanto ao salário na relação de emprego é chamada por parte da doutrina de caráter sinalagmático do salário.<sup>182</sup>

Desse modo, a reciprocidade do salário indica que o seu pagamento reflete a troca existente no contrato de trabalho, uma vez que ele surge da disponibilização do empregado à atividade laboral, o qual, em contrapartida disto, recebe uma retribuição que deve estar previamente quantificada.

### 3.2.5. Quantificação

A última característica do salário em análise corresponde à quantificação, isto é, o valor referente ao pagamento do salário deve ser fixado anteriormente à prestação de serviço pelo empregado, pois ele deve ter certeza da quantia que irá receber no futuro.<sup>183</sup>

Os riscos do empreendimento são exclusivos ao empregador, consoante o disposto no art. 2º da CLT, e por tal razão, não é admitido que o empregado receba o seu salário apenas quando o negócio alcançar resultados positivos.<sup>184</sup>

Sobre esse assunto, aprofunda-se:

O empregado deve saber quanto ganha por mês, de acordo com certos padrões objetivos. O salário-base não pode ser pago mediante condição. O obreiro não pode ficar sujeito ao pagamento de seu salário de acordo com critérios aleatórios, à álea, ao azar, pois na contratação deve-se ter certeza do valor a ser pago mediante salário, ainda que sob a forma de peça ou tarefas. O risco do empreendimento deve ser do empregador, como se verifica do art. 2º da CLT. O operário não poderia ficar na dependência de

---

<sup>181</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 165.

<sup>182</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

<sup>183</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*.

<sup>184</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

receber salários apenas se o empregador vendesse suas mercadorias ou obtivesse lucro na exploração de seu negócio.<sup>185</sup>

A exceção à regra da quantificação diz respeito aos empregados comissionados, os quais estão diante de uma espécie de salário aleatório, no entanto, até mesmo para eles deverá ser assegurado ao menos o pagamento do salário mínimo ou do piso salarial.<sup>186</sup>

A proteção acima mencionada aos trabalhadores comissionados está prevista no art. 7º da CRFB/88, que expressa: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”.<sup>187</sup>

Exemplificando a situação quanto aos comissionados, ilustra Silva:

Por exemplo, estabelece-se que o trabalhador receberá, por mês, um montante equivalente a dois por cento do valor de cada venda por ele concretizada. Ao final do mês, contabilizam-se todas as vendas efetuadas pelo empregado, naquele período de referência: caso a quantia correspondente a dois por cento desse total seja inferior ao piso salarial da categoria daquele trabalhador ou ao mínimo legal, caso não tenha sido negociado coletivamente um piso, o profissional receberá o mínimo que lhe é assegurado por determinação heterônoma; de outra maneira, se os dois por cento de comissão ultrapassar o parâmetro fixado como o mínimo remuneratório possível, o pagamento será feito com base nos ditames contratualmente estabelecidos, isto é, ele receberá o total de suas comissões.<sup>188</sup>

Ultrapassada a exposição das principais características do salário, resta oportuno analisar quais dos valores recebidos pelo empregado são considerados parte do seu salário.

<sup>185</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 164.

<sup>186</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>187</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 06 ago. 2023

<sup>188</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 104.

### 3.3. COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO

A contraprestação paga ao empregado, à título de salário, não se limita àquela importância fixa estipulada no contrato de trabalho pelo empregador. Ela inclui em sua composição outras parcelas que também integram o salário para todos os fins.<sup>189</sup>

Nesse sentido, a expressão “salário” compreende em seu núcleo um conjunto de parcelas, e não uma única:

Cauteloso deve ser o uso da palavra salário. Se o objetivo for se referir apenas ao essencial do pagamento, deve-se dizer salário-base, salário em sentido estrito, ou, como dizem os bancários, ordenado; no mais, salário é uma expressão polivalente, que deveria ser sempre utilizada no plural, como salários, representativa de todas as parcelas de natureza salarial, como o salário-base, as comissões, as gratificações, os prêmios habituais e toda pletera de adicionais previstos em lei (horas extras, adicional noturno, adicional de transferência, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e o mais).<sup>190</sup>

A este respeito, o § 1º do art. 457 da CLT prevê que “integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”.<sup>191</sup>

Todavia, a redação do § 1º do art. 457 da CLT não é taxativa:

A reforma propõe que salário seja apenas a importância fixa estipulada (também chamada de salário-base ou de ordenado) e as comissões pagas em algumas categorias, como vendedores. Mas será indispensável que o art. 457, § 1º, continue a ser interpretado como um rol meramente exemplificativo, ou seja, além desses dois elementos (ordenado e comissões), há numerosas outras parcelas de natureza salarial omitidas pelo legislador, sejam elas fixas, sejam elas condicionais (como os adicionais de insalubridade e de periculosidade).<sup>192</sup>

Ademais, cada uma das diferentes parcelas salariais deverá ser devidamente discriminada na folha do pagamento, não podendo serem pagas em uma única

<sup>189</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

<sup>190</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. p. 189.

<sup>191</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>192</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. p. 190.

rubrica, sob pena de caracterizar salário complessivo, prática não admitida nem mesmo diante de cláusula permissiva no contrato de trabalho, conforme a Súmula 91 do TST.<sup>193</sup>

O complexo salarial do empregado, conforme exposto, abrange diferentes parcelas em seu interior, as quais serão à frente examinadas, incluindo o salário-base, as comissões, as gratificações legais, as parcelas dissimuladas e outras verbas que lhes são atribuídas natureza salarial.

### 3.3.1. Salário-base

No ato da contratação, é estipulada uma importância fixa, comumente denominada de salário-base, a ser paga ao empregado como contraprestação pelo trabalho, representando ela a retribuição mínima a ser recebida pelo desempenho de sua atividade, e sendo fixada “por meio de um ajuste que leva em consideração as relações entre a oferta e a demanda de serviços, a capacidade de pagamento do contratante e as qualidades pessoais do contratado”.<sup>194</sup>

Para Resende, salário-base é “a parte principal e fixa do salário, que normalmente serve de base para incidência de outras parcelas de natureza salarial ou, quando menos, soma-se a tais parcelas para composição do salário”.<sup>195</sup>

Ainda que o salário-base figure como a principal parcela do salário, ele não se fará presente no caso dos comissionistas puros, os quais recebem exclusivamente de acordo com as comissões, sem a estipulação de uma importância fixa.<sup>196</sup>

Quanto ao pagamento do salário-base, ele deverá ser efetuado por meio da moeda nacional, pois de acordo com o art. 463 da CLT, “a prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País. Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito”.<sup>197</sup>

---

<sup>193</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>194</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 862-863.

<sup>195</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 962.

<sup>196</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: Teoria e questões práticas**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*.

<sup>197</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em:

O legislador buscou evitar a prática de formas alternativas de pagamento do salário, como o truck system, baseado na concessão de vales, cupons, bônus e afins, e também do pagamento em moda estrangeira.<sup>198</sup>

Há, no entanto, a possibilidade legal do salário ser pago em utilidades ao empregado, conforme previsão do art. 458 da CLT:

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.<sup>199</sup>

Todavia, as utilidades não poderão representar mais de 70% do salário-base do empregado.<sup>200</sup> A garantia do salário ser pago ao menos 30% em espécie, "visa à proteção da dignidade do trabalhador na medida em que se lhe garanta a possibilidade de autonomia, de arbítrio, de direção exclusiva de seu próprio destino ainda que com ativos de pequena dimensão".<sup>201</sup>

O pagamento por meio das utilidades está relacionado aos costumes da população, tanto na área rural, onde as mercadorias são utilizadas como moeda de troca, como também na área urbana, na figura de benefícios ao empregado, como, por exemplo, o fornecimento de aparelhos eletrônicos, carros e até mesmo residência.<sup>202</sup>

Calvo, destaca como outros exemplos de utilidades de natureza salarial a "academia de ginástica, estética, passagens aéreas, clubes de golfe ou qualquer outro benefício para uso estritamente particular".<sup>203</sup>

Por outro lado, não poderão as bebidas alcoólicas e as drogas nocivas, serem

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>198</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

<sup>199</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>200</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: Teoria e questões práticas**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*.

<sup>201</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 888.

<sup>202</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

<sup>203</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 764.

consideradas para fins de compor o salário do empregado:

O caput do art. 458 da CLT veda expressamente o pagamento do empregado por meio de bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. A intenção do legislador foi proibir o empregador de pagar o empregado com qualquer substância que fosse prejudicial para sua saúde, que causasse qualquer tipo de dependência química e, ainda, que essa dependência fosse alimentada com produtos produzidos pela própria empresa. O TST no inciso II da Súmula no 367 consolidou esse entendimento ao elucidar que não considera o cigarro como salário-utilidade.<sup>204</sup>

Além do mais, nem todos os bens e serviços fornecidos pelo empregador constituem salário *in natura*, uma vez que “há requisitos à configuração do salário-utilidade, sem cuja presença a parcela fornecida não se considera como parte integrante do salário contratual obreiro”.<sup>205</sup>

Quanto aos requisitos para a configuração do salário utilidade, destacam-se a habitualidade e a gratuidade:

A caracterização da utilidade como salário *in natura* exige dois requisitos: habitualidade e gratuidade. Dito doutro modo, se a utilidade fornecida pelo empregador for eventual e onerosa, então não se está diante de salário *in natura* e, portanto, não haverá incorporação de tais vantagens na remuneração do empregado.<sup>206</sup>

Outro critério utilizado para identificar se determinada utilidade constitui salário *in natura*, é a sua finalidade. Nesse sentido, se a utilidade for fornecida para exercício da atividade laboral, não possuirá natureza salarial, contudo, sendo fornecida como benefício pelo trabalho realizado, será então considerada como salário utilidade.<sup>207</sup>

A presença de requisitos para a configuração em salário utilidade ocorre, pois, até 2001, atribuía-se natureza salarial para tudo que era fornecido ao empregado, até mesmo benefícios como o café concedido a eles, desestimulando o empregador

<sup>204</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**: Teoria e questões práticas. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*. p. 196.

<sup>205</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 888.

<sup>206</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 877.

<sup>207</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**: Teoria e questões práticas. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*.

de conceder tais vantagens, visto que a Justiça do Trabalho determinava os reflexos salariais dessas utilidades.<sup>208</sup>

Foi justamente no ano de 2001 que o legislador editou a Lei nº 10.293, a qual alterou a redação do § 2º do art. 458 da CLT, expandindo o rol de utilidades que não possuem natureza salarial:

Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I:

- I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- V – seguros de vida e de acidentes pessoais;
- VI – previdência privada;
- VII – (VETADO)
- VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.<sup>209</sup>

A alteração legislativa foi vista por parte da doutrina, como forma do Estado se desonerar de algumas de suas obrigações sociais, passando-as aos empregadores:

As utilidades mencionadas nos incisos II, IV, V, VI e VIII, bem como no novel §5º, tiveram sua natureza salarial retirada por opção do legislador, a fim de estimular a concessão pelo empregador, dada a sua importância para a melhoria da condição social do trabalhador. Com efeito, estamos aí diante de uma clara desoneração do Estado, que não cumpre seus objetivos básicos (por exemplo, fornecer educação, saúde e um sistema de previdência decentes) e atribui à sociedade a responsabilidade de fazê-lo.<sup>210</sup>

Diante do exposto, o salário-base representa a parte fixa e principal do salário, antes de considerar quaisquer acréscimos ou descontos, acordada no próprio contrato de trabalho, e que poderá ser paga em moeda nacional ou, alternativamente, na forma de utilidades ao empregado.

<sup>208</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

<sup>209</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>210</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 1035.

### 3.3.2. Comissões

Na condição excepcional de salário variável, as comissões consistem em um pagamento auferido pelo empregado com base em um percentual fixado sobre o resultado financeiro alcançado por ele durante a execução de sua atividade laboral.<sup>211</sup>

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, o legislador optou por retirar a natureza salarial de algumas parcelas pagas perante a relação do emprego. No entanto, por bem manteve as comissões dentro do salário do empregado, diante do seu nítido caráter contraprestativo.<sup>212</sup>

As comissões podem figurar apenas como uma parte da contraprestação ao trabalhador, ou representar todo o salário por ele recebido:

A comissão pode ser utilizada como única forma de remuneração, no caso do comissionista puro, ou ser associada a um salário básico, no caso do comissionista misto. Mas, seja qual for a modalidade escolhida, será sempre assegurado ao empregado o direito de nunca receber salário inferior ao mínimo.<sup>213</sup>

Em regra, o pagamento das comissões deve ser realizado mensalmente pelo empregador, que deverá entregar ao empregado cópia das faturas referente aos negócios concluídos, porém, é permitido às partes fixarem períodos diversos para o pagamento, o qual não poderá ultrapassar o limite de um trimestre, contado a partir do momento em que as comissões são devidas.<sup>214</sup>

Ademais, o pagamento só passa a ser devido ao empregado após a concretização da venda, conforme a previsão do art. 466 da CLT: “o pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem”.<sup>215</sup>

---

<sup>211</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*.

<sup>212</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

<sup>213</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: Teoria e questões práticas**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*. p. 201.

<sup>214</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*.

<sup>215</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em:

Sobre essa questão, discute-se qual o momento em que a transação é ultimada, uma vez que o negócio compreende diferentes momentos, como a contratação, o pagamento e a entrega da coisa, todavia, segundo Calvo:

O tema foi pacificado com o advento da Lei n. 3.207/57, que dispõe em seu art. 3º: Art. 3º A transação será considerada aceita se o empregador não a recusar por escrito, dentro de 10 (dez) dias contados da data da proposta. Tratando-se de transação a ser concluída com comerciante ou empresa estabelecida em outro Estado ou no estrangeiro, o prazo para aceitação ou recusa da proposta de venda será de 90 (noventa) dias podendo, ainda, ser prorrogado, por tempo determinado, mediante comunicação escrita feita ao empregado. Regra geral, portanto, a comissão é devida ao vendedor de vendas dentro do mesmo Estado se não recusada por escrito pelo empregador a partir de dez dias contados da data do pedido.<sup>216</sup>

Nesses termos, o empregado terá direito à comissão paga pelo empregador, ainda que a contratante não cumpra com o pagamento do negócio, salvo na existência de uma contraditória cláusula no contrato de trabalho, chamada de cláusula *del credere*:

Pela cláusula *stare del credere*, também denominada cláusula *del credere*, o empregado recebe do empregador um valor à título de comissão (valor complementar), contudo, torna-se responsável caso o cliente não pague os valores devidos à empresa. Vale dizer, o empregado assume os riscos da atividade econômica, visto que se torna responsável pela solvência e pontualidade dos compradores.<sup>217</sup>

Leite, aponta ser objeto de discussão a legalidade da cláusula *del credere* nos contratos de trabalho, já que os riscos do negócio são assumidos exclusivamente pelo empregador, nos termos do art. 2º da CLT.<sup>218</sup>

Basile aponta que “o ordenamento jurídico brasileiro não reconhece a chamada cláusula contratual *star del credere* (do italiano, estado de confiança), que atribui responsabilidade solidária ao trabalhador no caso de impontualidade ou insolvência do comprador”.<sup>219</sup>

---

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>216</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 730.

<sup>217</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 736.

<sup>218</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*.

<sup>219</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** (Coleção sinopses jurídicas, v. 28). 9. ed. São Paulo: 2019. *E-book*. p. 14.

Barros expõe que o inadimplemento do negócio pelo contratante está abarcado pelo risco do negócio, o qual é suportado em sua totalidade pelo empregador, entretanto, havendo dolo por parte do empregado, ou culpa, se ajustado no contrato de trabalho, ele poderá responder pelos danos gerados ao empregador.<sup>220</sup>

Por fim, quando extinto o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às comissões pendentes, incluindo as hipóteses de vendas parceladas, nas quais o empregador deve pagá-lo conforme for recebendo-as.<sup>221</sup>

### 3.3.3. Gratificações legais

Para compreensão inicial, as gratificações, em sua acepção geral, não se limitando àquelas com previsão legal, sendo parcelas “pagas pelo empregador ao empregado, em razão de um evento ou circunstância tido por ele, ou pela norma jurídica, como relevante”.<sup>222</sup>

As gratificações surgem como uma parcela não salarial concedida de forma espontânea pelo empregador, todavia, com o decorrer do tempo, passaram a integrar o salário de trabalhador:

Originariamente, as gratificações constituíam liberalidade do empregador. Visavam a presentear o empregado concedendo-lhe um prêmio ou incentivo, por ocasião das grandes festividades. Nesse sentido, a verba não assumia feição salarial. Com a evolução do Direito do Trabalho, a gratificação foi perdendo a tônica de liberalidade, haja vista que começaram a ser pagas com certa frequência, em virtude dos costumes e também da sua inserção nas convenções coletivas. Em consequência, passaram a constituir salário, pois a habitualidade do seu pagamento gera para o empregado a expectativa de contar com o valor correspondente no seu orçamento pessoal e familiar.<sup>223</sup>

Despontando como a mais famosa das gratificações legais, a gratificação natalina teve sua origem como uma manifestação de agradecimento e de

---

<sup>220</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*.

<sup>221</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

<sup>222</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: Teoria e questões práticas**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*. p. 201.

<sup>223</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*. p. 505.

reconhecimento ao trabalho desempenhado pelo empregado durante o ano, transformando-se em imposição legal na década de 1960, época em que todos os trabalhadores adquiriram o direito de receber tal gratificação, sendo irrelevante para tal o seu desempenho.<sup>224</sup>

Posteriormente, a gratificação natalina teve sua nomenclatura alterada para “décimo terceiro salário” pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a qual prevê essa gratificação em seu art. 7º, VIII.<sup>225</sup>

Também possui natureza salarial a gratificação de função, contudo, diversamente do décimo terceiro salário, sua concessão é uma faculdade do empregador:

Conforme ensina Gustavo Filipe Barbosa Garcia, “também pode ser considerada gratificação legal a gratificação de função, uma vez que prevista nos arts. 62, parágrafo único, 224, § 2º, e 468, § 2º, da CLT (acrescentado pela Lei 13.467/2017)”. Observe-se, entretanto, que a previsão legal, no caso, é apenas indireta, ao passo que tal gratificação é criada espontaneamente pelo empregador, com vistas a remunerar o exercício de função mais destacada na empresa. Normalmente é paga aos trabalhadores que exercem função de confiança.<sup>226</sup>

De igual modo, a “quebra de caixa”, espécie de gratificação paga em razão de uma função específica exercida pelo empregado, também integra o salário:

Existe outra gratificação, a chamada gratificação de quebra de caixa recebida pelos bancários, conforme disposto na Súmula 247 do TST, que integra o salário para todos os efeitos legais. Tal gratificação possui fundamento no § 1º do art. 462 da CLT, cujo teor versa sobre a possibilidade de o empregador realizar descontos nos salários do empregado se previamente acordado. Assim, ao bancário que age cuidadosamente, a gratificação pela quebra de caixa se mostra como um incentivo que visa atenuar os déficits no instante do fechamento do caixa.<sup>227</sup>

---

<sup>224</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*.

<sup>225</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*.

<sup>226</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, 2018, p. 437 *apud* RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 982.

<sup>227</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 857.

A Súmula 247 do TST está direcionada à gratificação “quebra de caixa” recebida pelos bancários, mas o seu entendimento é extensível à outras categorias.<sup>228</sup>

Ademais, com a nova redação do §1º do art. 457 da CLT, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, somente as gratificações com previsão legal possuem natureza salarial:

as demais gratificações meramente espontâneas ou contratuais, ainda que ajustadas (de forma expressa ou tácita) ou habituais, pagas pelo empregador, mas sem previsão em lei ou que não sejam de função, deixam de ser previstas legalmente como integrantes do salário.<sup>229</sup>

Portanto, as gratificações legais são acréscimos financeiros legalmente previstos ao salário do empregado, diante de eventos e circunstâncias específicas que ocasionam a sua concessão.

### 3.3.4. Parcelas dissimuladas

Devido aos diversos ônus assumidos pelo empregador na relação de emprego, não são raros os casos em que empregadores buscam reduzir a onerosidade do contrato de trabalho dissimulando a natureza salarial de algumas parcelas pagas ao empregado, a fim de evitar a aplicação das normas trabalhistas, previdenciárias e tributárias.<sup>230</sup>

Sobre o assunto, explica Delgado:

Há figuras que não têm originalmente natureza salarial, mas que, em virtude de uma conformação ou utilização fraudulenta no contexto da relação empregatícia, passam a ser tratadas como salário: são parcelas salariais dissimuladas. Registre-se que, caso utilizadas regularmente, tais parcelas não teriam, sem dúvida, natureza salarial. Entretanto, sua utilização irregular, com objetivos contraprestativos disfarçados, frustrando a finalidade para a qual foram imaginadas, conduz ao reconhecimento de seu efetivo papel no caso concreto, qual seja de suplementação, ainda que dissimulada, da contraprestação paga ao empregado pelo empregador. É o

<sup>228</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*.

<sup>229</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 235.

<sup>230</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*.

que ocorre quer com as ajudas de custo, quer com as diárias para viagem, quando irregularmente concedidas.<sup>231</sup>

A este respeito, será nula a tentativa de dissimulação, devendo tais parcelas integrarem o salário para todos os fins, pois, nos termos do art. 9º da CLT, “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.<sup>232</sup>

Exemplificando, cita-se um cenário hipotético no qual o empregado recebe mensalmente um determinado valor fixo à título de ajuda de custo, no entanto, ele não suporta qualquer custo no desempenho de sua função, podendo utilizar o valor conforme o seu melhor interesse. Neste caso, a ajuda de custo não possui o objetivo de indenizar o trabalhador pelos custos com a atividade laboral, mas sim de retribuir a prestação de serviços, devendo assim, integrar o salário do empregado por ser considerada como parcela dissimulada.<sup>233</sup>

A verba de representação é outra parcela usualmente utilizada para dissimular o salário:

Exemplo corrente é a chamada verba de representação, usualmente paga nos contracheques dos ocupantes de elevados cargos de confiança. Ora, não assume natureza indenizatória parcela monetária paga ao fundamento de permitir ao executivo que tenha boas vestimentas, veículo sofisticado e que frequente bons restaurantes e locais congêneres. Todas essas utilidades podem ou não ser funcionais à prestação de serviços, porém genericamente não o são, atendendo, em grande medida, necessidades pessoais e familiares do alto empregado.<sup>234</sup>

Inclusive, a denominação recebida por determinada parcela paga ao empregado é irrelevante para a caracterização ou não de sua natureza salarial, uma vez que, caso contrário, facilitaria a dissimulação das parcelas feita pelo

---

<sup>231</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 858.

<sup>232</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>233</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

<sup>234</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 859.

empregador, bastando dar novo nome para a parcela para retirar todos os seus efeitos.<sup>235</sup>

Em síntese, as parcelas dissimuladas são aqueles valores recebidos pelo empregado em que o empregador tentou ocultar a natureza salarial destas parcelas. No entanto, revela-se nula esse tipo de conduta, subsistindo em tais casos a natureza salarial dos valores pagos.

### 3.3.5. Demais parcelas salariais

Existem ainda algumas outras parcelas concedidas ao empregado que integram o seu salário. Nesse sentido, a atividade laboral exercida pelo empregado pode ser realizada em condições tidas pelas normas trabalhistas como anormais, gerando ao empregador, em tais casos, a obrigação de pagar ao empregado um acréscimo salarial, chamado de adicional, como forma de compensação pela excepcionalidade de sua prestação.<sup>236</sup>

Delgado é certo quanto a natureza salarial dos adicionais:

Os adicionais correspondem a parcela salarial deferida suplementarmente ao obreiro por este se encontrar, no plano do exercício contratual, em circunstâncias tipificadas mais gravosas. A parcela adicional é, assim, nitidamente contraprestativa: paga-se um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções, etc. Ela é, portanto, nitidamente salarial, não tendo, em consequência, caráter indenizatório (ressarcimento de gastos, despesas; reparação de danos, etc.).<sup>237</sup>

A origem dos adicionais pode ser: por previsão legal, como no caso dos adicionais por hora extra e por insalubridade; por norma coletiva, como no caso do adicional por tempo de serviço; e por convenção contratual entre as partes.<sup>238</sup>

---

<sup>235</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*.

<sup>236</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*.

<sup>237</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 907.

<sup>238</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

Uma última observação quanto aos adicionais, é que eles “não são incorporados definitivamente aos salários dos empregados. basta que o empregado deixe de exercer a condição mais gravosa para que deixe de receber o respectivo adicional. Não existe incorporação de adicional”.<sup>239</sup>

Outrossim, as luvas, valor normalmente pago aos atletas, são também consideradas como parcela salarial:

As luvas, na redação da já revogada Lei n. 6.354, de 1976, traduzem importância paga ao atleta pelo seu empregador, “na forma que for convencionada, pela assinatura do contrato”; e compõem a sua remuneração para todos os efeitos legais (art. 31, § 1º, da Lei n. 9.615, de 1998). Elas podem ser em dinheiro, títulos ou bens, como automóveis. Seu valor é fixado tendo em vista a eficiência do atleta antes de ser contratado pela entidade desportiva, ou seja, o desempenho funcional já demonstrado no curso de sua vida profissional; logo, embora de natureza retributiva, não se confunde com prêmios e gratificações, cujas causas ocorrem no curso do contrato. As luvas têm natureza de salário por antecipação, não se confundindo com indenização, pois nelas não se encontra presente o caráter ressarcitório advindo de perda.<sup>240</sup>

Para Romar, ainda que as luvas apareçam com maior frequência no mundo esportivo, sua prática não está limitada a tal, já que empresas de outros setores oferecem essa espécie de pagamento como forma de atrair profissionais qualificados ao seu quadro de empregados.<sup>241</sup>

Em sequência, após serem apresentadas as principais parcelas que compõem o salário, faz-se conveniente abordar o lado oposto, ou seja, as parcelas que não são consideradas como integrantes do salário.

### 3.4. PARCELAS NÃO SALARIAIS

Algumas parcelas, em que pese terem sua origem vinculada a relação de emprego, não são consideradas como parte do complexo salarial do empregado para nenhum fim. Nesse contexto, Martinez explica quais são essas parcelas não salariais:

---

<sup>239</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**: Teoria e questões práticas. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*. p. 203.

<sup>240</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*. p. 512.

<sup>241</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

Aqui estão verbas que não têm a finalidade de retribuir o trabalho, mas apenas o propósito de indenizar prejuízos perpetrados pelo empregador e de ressarcir gastos com a execução do serviço. Neste âmbito também estão inseridas multas (penalidades) aplicadas aos empregadores, bem como demais verbas que a própria lei, por algum motivo, entendeu por bem de intitular como “não remuneratórias”.<sup>242</sup>

Após a reforma trabalhista, restaram expressamente excluídas do rol das parcelas salariais, as seguintes verbas: as ajudas de custo, o auxílio-alimentação, as diárias para viagem, os prêmios e os abonos.<sup>243</sup>

Extrai-se do art. 457, § 2º da CLT, a exclusão de tais parcelas do campo salarial:

As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.<sup>244</sup>

Em análise dessas parcelas, Cavalcante e Jorge Neto apresentam a distinção entre a ajuda de custo e a diária:

A diferença entre a ajuda de custo e a diária é que a segunda é para os deslocamentos do empregado a trabalho em viagens, o que não ocorre com a primeira, a qual representa a indenização pela mudança de local de trabalho. Por outro lado, o pagamento das diárias é habitual, enquanto a ajuda de custo é eventual ou originária de um único pagamento. Em linhas gerais, as diárias e a ajuda de custo não possuem natureza salarial. A finalidade desses títulos é o ressarcimento de despesas efetuadas pelo trabalhador em função do contrato de trabalho. Não retribuem o serviço prestado, portanto, não podem ser tidas como salário.<sup>245</sup>

Foi bem vista pela doutrina trabalhista a exclusão das diárias para viagem da remuneração do empregado, pois já era consenso a natureza indenizatória dessa

<sup>242</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 860.

<sup>243</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*.

<sup>244</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>245</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 745-746.

parcela, uma vez que o seu objetivo era meramente o reembolso das despesas geradas na prestação dos serviços.<sup>246</sup>

No tocante aos prêmios, sua definição é realizada pelo próprio legislador, por meio do § 4º art. 457 da CLT, considerando-os parcelas concedidas de maneira facultativa ao empregado que alcançou um desempenho acima do ordinariamente esperado<sup>247</sup>, “do contrário, se todos recebem prêmios todos os meses, com ou sem metas e cronogramas, então a parcela nada mais é do que o salário sob a falsa roupagem de prêmio”.<sup>248</sup>

Por estar relacionada ao desempenho do trabalhador, os prêmios são confundidos com as gratificações, no entanto, tratam-se de institutos diferentes:

A distinção entre gratificação e prêmio reside no fato de que a primeira tem, em princípio, caráter coletivo, e, muitas vezes, na determinação do seu valor, são notados fatores independentes ou apenas relacionados com a ação isolada do empregado beneficiário, sem contar a influência do elemento subjetivo – a vontade do empregador –, enquanto o prêmio objetiva incentivar e recompensar atributos individuais.<sup>249</sup>

Aliás, Jorge Neto e Cavalcante ainda defendem a integração dos prêmios ao salário, mesmo diante da previsão legal em sentido contrário, visto que “apesar da inovação legislativa, como o prêmio se vincula, expressamente, à prestação dos serviços, mantém-se a sua feição salarial. Portanto, é razoável impor-se a natureza salarial do prêmio”.<sup>250</sup>

Em relação ao abono, nada mais é que uma antecipação do salário realizada pelo empregador, com o objetivo principal de antecipar o reajuste salarial, utilizada principalmente em épocas de descontrole inflacionário, não devendo, todavia, ser confundido com outros institutos de denominação semelhante, como o abono pecuniário de férias.<sup>251</sup>

---

<sup>246</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

<sup>247</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>248</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*. p. 190.

<sup>249</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 852.

<sup>250</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 734.

<sup>251</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*.

As percentagens, por sua vez, deixaram tacitamente de integrar o salário após a reforma trabalhista, uma vez que não figuram mais no rol das parcelas salariais do art. 457, § 1º da CLT.<sup>252</sup>

A distinção dessa parcela em relação às comissões, é que a percentagem não é estabelecida em um valor fixo para cada negócio realizado pelo empregado, e sim em um valor percentual:

Percentagem é “espécie de comissão. As comissões se referem a um valor determinado, como \$ 10,00 por unidade vendida, e as percentagens, como o próprio nome indica, seriam um percentual sobre as vendas (exemplo: 5% sobre as vendas), não tendo um valor determinado em numerário”.<sup>253</sup>

Pela semelhança existente, subsistem críticas na doutrina quanto à exclusão das percentagens, uma vez que as comissões conservaram a sua natureza salarial, “logo não seria juridicamente lógico excluir uma e não a outra. Nesse caso, o ideal é aguardarmos a interpretação dos tribunais a respeito dessa modificação legislativa”.<sup>254</sup>

Prosseguindo, o salário-maternidade, mesmo que receba tal denominação, não possui natureza salarial, visto constituir “um benefício previdenciário pago, em regra, diretamente pelo empregador, que poderá, posteriormente, deduzi-lo quando do recolhimento das futuras contribuições previdenciárias a seu cargo”.<sup>255</sup>

A participação do empregado nos lucros ou resultados da empresa, permite ao trabalhador receber parte dos proventos da companhia, ainda que não figure no capital social dela<sup>256</sup>, contudo, tais valores não integram a remuneração conforme expressa previsão da CRFB/88:

CRFB/88, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XI – participação nos

<sup>252</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023. Acesso em: 06 ago. 2023.

<sup>253</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 735.

<sup>254</sup> CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*. p. 715.

<sup>255</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 889.

<sup>256</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*.

lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.<sup>257</sup>

Cavalcante e Jorge Neto reforçam a natureza não salarial da participação nos lucros:

A priori, é possível haver nos ganhos do empregado a participação nos lucros, que geralmente é paga sob a forma de gratificações semestrais ou anuais, contudo, não havendo a integração desses valores ao salário ou remuneração para fins de incidência em outros títulos (natureza indenizatória). Em outras palavras, não possui natureza salarial.<sup>258</sup>

Com a ressalva dos casos em que há habitualidade e periodicidade na sua prestação, os valores pagos na forma “bicho” também não são incorporados ao salário:

O “bicho” é uma parcela paga aos jogadores profissionais de futebol como retribuição pela atuação exitosa da equipe, geralmente pela vitória de uma partida ou conquista de um campeonato ou torneio. Em princípio o “bicho”, por assemelhar-se ao prêmio, não possui natureza salarial. Todavia, se houver habitualidade e periodicidade no seu pagamento, isto é, se o empregador estipular genericamente que o “bicho” será devido para cada vitória da equipe, poderá ele ser atraído para o núcleo salarial, convertendo-se, portanto, em componente do salário do empregado.<sup>259</sup>

Quanto às parcelas pagas ao empregado diretamente por terceiros alheios à relação de emprego, como as gorjetas, as gueltas e os honorários advocatícios de sucumbência, elas fazem parte da remuneração do empregado, entretanto, conforme abordado em outro momento, não integram o seu salário.<sup>260</sup>

Finalmente, apresentadas tanto as parcelas não salariais, bem como, em momento anterior, as parcelas salariais, resta compreender quais são os efeitos gerados ao diferenciar uma parcela por esta possuir ou não natureza salarial.

---

<sup>257</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 06 ago. 2023

<sup>258</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*. p. 747.

<sup>259</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 891.

<sup>260</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*.

### 3.5. EFEITOS AO INTEGRAR A PARCELA AO SALÁRIO

No âmbito jurídico das relações trabalhistas, deliberar sobre a natureza salarial (ou não) de determinadas parcelas recebidas pelo empregado possui suma relevância, pois “o Direito do Trabalho reserva efeitos jurídicos sumamente distintos — e mais abrangentes — para as verbas de cunho salarial, em contraponto àqueles restritos fixados para as verbas de natureza não salarial”.<sup>261</sup>

O principal destaque em relação as parcelas de natureza salarial, é que elas repercutem sobre as demais parcelas de natureza trabalhista e previdenciária por meio do chamado efeito expansionista circular dos salários.<sup>262</sup>

Para a repercussão de uma parcela no cálculo de outra, segundo Resende, são necessários os seguintes requisitos:

1º) a parcela deve ter natureza salarial (caráter de retribuição ou contraprestação); 2º) a parcela deve ser concedida habitualmente; 3º) a parcela não pode ter sido projetada anteriormente no cálculo da parcela a integrar, sob pena de bis in idem, e mesmo de um ciclo vicioso interminável, com integrações sucessivas.<sup>263</sup>

Nesse sentido é a previsão do art. 201, § 11 da CRFB/88: “os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei”.<sup>264</sup>

Outra distinção ao integrar a parcela ao salário é no aspecto tributário, uma vez que neste caso irá incidir sobre ela a tributação inerente à renda laboral, por outro lado, caso a parcela possua natureza mercantil, “se não houver um atrelamento entre o benefício recebido e o trabalho prestado, a vantagem econômica

---

<sup>261</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 856.

<sup>262</sup> RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**: Teoria e questões práticas. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*.

<sup>263</sup> RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*. p. 969.

<sup>264</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988.

Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 06 ago. 2023

possuirá natureza comercial e sobre ela incidirá a tributação referente ao ganho de capital”.<sup>265</sup>

Além do mais, por não estarem incorporadas ao contrato do trabalho, não incide sobre as parcelas não salariais o disposto no art. 468, caput, da CLT, “o que resulta na possibilidade de serem modificadas ou excluídas unilateralmente pelo empregador, por motivo justificado (em consonância com a exigência de boa-fé contratual), sem que o empregado possa alegar discordância ou prejuízo”.<sup>266</sup>

Diante da presença de efeitos jurídicos mais abrangentes nas parcelas salariais, Leite defende a inconstitucionalidade das alterações introduzidas pela reforma trabalhista no § 2º do art. 457 da CLT, sob o pretexto delas negarem o caráter salarial de parcelas nitidamente contraprestativas e, conseqüentemente, suprimirem os direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores.<sup>267</sup>

Em síntese, as parcelas auferidas pelo empregado, quando integradas ao seu salário, gozam de uma maior proteção jurídica e representam um maior ônus a ser assumido pelo empregador. Evidencia-se, assim, a importância de investigar se as *stock options* possuem natureza salarial, tema objeto do capítulo final.

#### 4. NATUREZA JURÍDICA DAS *STOCK OPTIONS*

As *stock options* geram um amplo debate quanto à definição de sua natureza no direito pátrio, se ela é salarial ou diversa, emergindo de tal diferentes efeitos tributários, previdenciários e trabalhistas, não estando pacificada a referida matéria na doutrina ou na jurisprudência.<sup>268</sup>

---

<sup>265</sup> SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023. p. 94.

<sup>266</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 245.

<sup>267</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*.

<sup>268</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

A legislação brasileira, conforme abordado anteriormente, pouco trata sobre os planos de opções de compra de ações, sendo omissa tanto na sua regulamentação bem como na delimitação da natureza jurídica do ganho auferido pelo empregado beneficiado pelas opções.<sup>269</sup>

O ganho é evidenciado quando o valor da ação ultrapassa o preço da opção, caso em que são oferecidas duas alternativas ao empregado: “revender de imediato a mais-valia ou guardar os seus títulos e se tornar um empregado acionista. A primeira alternativa tem encontrado preferência dos empregados”.<sup>270</sup>

É justamente o lucro do empregado, representado pela diferença positiva entre o valor das ações e o valor pago para exercer as opções, que será considerado na discussão para os fins de integrar o salário, e não o valor das ações ou das opções propriamente dito.<sup>271</sup>

Havendo integração das *stock options* no salário, diversos serão os ônus financeiros assumidos pelo empregador em virtude da outorga das opções:

Como consequência, no caso de *stock options* cuja natureza seja remuneratória, no momento da disponibilidade das ações aos beneficiários, a empresa deverá fazer (i) a retenção na fonte do IR – à alíquota que pode variar entre 7,5% (sete e meio por cento) e 27,5% (vinte e sete e meio por cento) – incidente sobre o valor de desconto das ações (ou sobre o valor total das ações, caso o beneficiário não tenha custo na aquisição das ações); (ii) o pagamento da contribuição previdenciária por conta dos beneficiários – 11% (onze por cento); (iii) bem como o recolhimento da contribuição previdenciária a cargo da empresa – 20% (vinte por cento). Além disso, é claro, deverão ser calculados os encargos trabalhistas sobre tal valor (FGTS, 13º salário, etc.).<sup>272</sup>

Para Martins, considerando ainda que o risco da atividade não pode ser assumido pelo trabalhador, na hipótese das *stock options* serem consideradas como parte do salário, teria o empregador a obrigação de ressarcir eventual prejuízo

---

<sup>269</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

<sup>270</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*. p. 512.

<sup>271</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das *stock options* no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023.

<sup>272</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

enfrentado pelo empregado, ou seja, quando o valor da venda das ações for inferior ao valor delas no momento da opção.<sup>273</sup>

Portanto, neste capítulo, será investigada a natureza jurídica atribuída às *stock options*, se elas constituem salário ou não. Para isso, serão explanados em sequência as diferentes posições assumidas na doutrina.

#### 4.1. DISCUSSÃO DOUTRINÁRIA

No campo doutrinário, persiste uma controvérsia quanto à natureza jurídica das *stock options*, com alguns autores defendendo o caráter não salarial desse instituto, enquanto outros sustentam a sua natureza salarial.

Segundo Garcia, os defensores da natureza da salarial das opções de compra de ações, pautam-se no argumento de que o benefício seria concedido ao empregado como meio de contraprestação aos seus serviços e que, na sistemática do plano, não teria como ele sofrer prejuízos, pois apenas exerceria a opção se lhe fosse favorável.<sup>274</sup>

Dentro de tal concepção, Leite se posiciona em favor da natureza salarial das *stock options*:

Todavia, há quem sustente – a nosso ver, com razão – a natureza salarial das *stock options*, particularmente porque a opção do empregado pela compra ou subscrição das ações da empresa empregadora configura “pacto acessório ao contrato de trabalho, mesmo que assim não se diga expressamente no ato da opção de compra das ações”.<sup>275</sup>

Ruiz, seguindo essa linha, defende a natureza salarial dos planos de opções de compra de ações diante de seu caráter sinalagmático, “pois as opções são concedidas pelo empregador a determinados empregados com caráter retributivo.

---

<sup>273</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 174.

<sup>274</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

<sup>275</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*. p. 901.

Sendo assim, a concessão seria uma forma de retribuição variável, com parâmetros objetivos”.<sup>276</sup>

Moreira, por sua vez, contesta o argumento de que as *stock options* integrariam o salário por serem uma forma de retribuir o trabalho:

um dos argumentos utilizados pela corrente que defende a natureza salarial do citado benefício é o de que as *stock options* são concedidas como retribuição pelo trabalho prestado. Entretanto, este argumento não deve prevalecer, tendo em vista que ficou demonstrado que a real finalidade das *stock options* não é a de contraprestar ou retribuir o trabalho do beneficiário, mas sim de atrair, reter e alinhar os interesses dos empregados e prestadores de serviços aos interesses dos acionistas e da companhia para a qual prestam serviços.<sup>277</sup>

Ao defender a natureza não salarial das *stock options*, Basile aduz que as ações são adquiridas de maneira onerosa pelo empregado, o qual assume os riscos pela flutuação dos valores no mercado de capitais e, conseqüentemente, o eventual lucro percebido por ele na venda das ações não integra o salário.<sup>278</sup>

Figueiredo, ao conceituar os planos de opção de compra de ações, expressa que eles “não se constituem, em absoluto, em forma indireta de remuneração, mas sim uma oportunidade de investimento, sujeito a todos os riscos desse tipo de aplicação, cuja volatilidade do mercado é inerente à operação”.<sup>279</sup>

O risco existente no negócio afasta o caráter salarial das opções de compra de ações, também no entendimento de Nascimento e Nascimento:

Logo, um dos seus componentes substanciais é o risco decorrente da variação do valor das ações, o que é, ao meu ver, suficiente para afastá-la da esfera salarial e incorporá-la no âmbito das figuras que são, por

<sup>276</sup> RUIZ, Iciar Alzaga *apud* CARUSO, Giulia Martini. **Stock Options**. 2017. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/34310/1/GIULIA%20MARTINI%20CARUSO.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023. p. 42.

<sup>277</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 101.

<sup>278</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** (Coleção sinopses jurídicas, v. 28). 9. ed. São Paulo: 2019. *E-book*.

<sup>279</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (Stock Option Plans) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais**. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 63.

legislação constitucional do País, desvinculadas dos salários. Salário, como figura jurídica, é insuscetível de riscos.<sup>280</sup>

Nesse sentido, em virtude da vantagem financeira auferida pelas *stock options* depender de fatores externos à vontade do empregador, Romar considera que as opções representam apenas uma expectativa de direito:

Assim, a doutrina e a jurisprudência vêm se posicionando no sentido de não ter a *stock option* natureza salarial, já que o momento do acréscimo patrimonial vai depender da opção do empregado, e não da determinação do empregador. Trata-se de uma expectativa de direito que só se concretizará depois do término do prazo de carência (que em geral é de três ou de cinco anos), não tendo o empregado qualquer garantia de que haverá lucro na operação.<sup>281</sup>

Sob tal perspectiva, Bueno sintetiza os argumentos doutrinários em favor da natureza não salarial:

Eis, portanto, as premissas que devem nortear a análise da natureza jurídica dos planos de stock option e que diferenciam os ganhos percebidos em razão da adoção de tais planos da remuneração percebida pelos empregados e administradores em razão dos serviços prestados: (i) trata-se de concessão de um direito, em que há apenas a expectativa de seu exercício; (ii) o salário é uma verba de natureza eminentemente trabalhista, enquanto as stock options tem natureza mercantil, sendo caracterizados basicamente como compra de ações; (iii) a vantagem obtida pelo empregado com a revenda das ações é realizada por corretor de valores mobiliários, autorizados a operar no mercado acionário, o que acaba por excluir a característica remuneratória; (iv) os ganhos auferidos pelas stock options são eminentemente eventuais e dependem do preço de mercado das ações dentro do período de opção, caracterizando o risco inerente ao negócio.<sup>282</sup>

Há ainda, segundo Delgado, quem defenda que as opções de compra de ações não integram o salário, sob a premissa de que “a parcela tem iniludível caráter

---

<sup>280</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*. p. 630.

<sup>281</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*. p. 570.

<sup>282</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 97.

de participação nos lucros ou resultados da empresa, sem natureza salarial por força de direto comando constitucional (art. 7º, XI, ab initio, CF/88)”<sup>283</sup>.

Outra consideração utilizada a favor do enquadramento não salarial dos *stock options plans*, é a ausência de habitualidade em sua prestação, bem como a faculdade em seu exercício:

É defendida também a inexistência de habitualidade no Plano de Opção de Compra de Ações. Feita a proposta, o empregado beneficiado só poderá exercer sua opção após um período de carência que, geralmente, é de longo prazo, podendo variar em anos. Logo, não resta caracterizada a habitualidade do Plano. Outra questão é a facultatividade no exercício da opção de compra das ações. Como já relatado, o empregado beneficiado não está obrigado a exercer a opção. Trata-se de uma faculdade, ou seja, seu exercício é voluntário e depende unicamente da vontade e disponibilidade de recursos do obreiro.<sup>284</sup>

Quanto à habitualidade dos *stock options plan*, Delgado entende que em determinados casos ela pode se fazer presente e, como consequência, poderiam tais planos serem enquadrados como uma espécie de gratificação, a qual é dotada de natureza salarial:

Do ponto de vista prático, há ainda outro aspecto que pode influenciar no enquadramento jurídico da verba: a absoluta ocasionalidade (ou não) de sua oferta. Se as *stock options* forem ofertadas de maneira manifestamente ocasional, sem repetição no contrato (ou com repetição muito longínqua — bianual, trianual ou similar), não atenderão à ideia de habitualidade, que seria imprescindível para seu enquadramento nas gratificações. Ao revés, sendo repetidas em lapsos temporais relativamente curtos, poderão, sim, considerado estritamente esse ponto de vista, ser assimiladas às parcelas gratificatórias.<sup>285</sup>

Já no tocante à faculdade no exercício das *stock options*, Simões considera que essa característica afasta esse benefício do âmbito da relação de trabalho, pois diante da autonomia da vontade do empregado em adquirir ou não as ações,

---

<sup>283</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 864.

<sup>284</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das *stock options* no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 37.

<sup>285</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*. p. 864-865.

inexiste subordinação nesse negócio, e, por tal razão, não devem as opções serem entendidas como salário.<sup>286</sup>

Cairo Júnior, ao analisar a temática, infere que “diante do vazio legislativo, a definição da verdadeira natureza jurídica desse novel instituto, bem como de suas características e limitações por conta da incidência do princípio protetivo, irá depender da análise de cada caso concreto”.<sup>287</sup>

Por conseguinte, a definição da natureza salarial ou não das *stock options*, na visão de Britto, dependerá das características do plano adotado por cada empresa para conceder as opções<sup>288</sup>, no entanto, “a denominação empregada pela empresa para estabelecer o plano é irrelevante para caracterizar sua natureza jurídica”.<sup>289</sup>

Moreira, seguindo o mesmo raciocínio, expressa que:

somente não possuem natureza salarial os ganhos provindos de legítimas *stock options*, ou seja, daquelas nas quais estejam presentes as características inerentes, conforme já explicitado em tópico pregresso, como, por exemplo, a onerosidade, a facultatividade do exercício e o risco. Caso contrário, considera-se descaracterizado o plano de opções de compra de ações, devendo ser aplicado o art. 9º da CLT.<sup>290</sup>

Portanto, da discussão existente na doutrina sobre a natureza jurídica das *stock options*, emergem diferentes entendimentos. Nesse cenário, os defensores da natureza não salarial das opções de compra de ações, remetem elas a uma natureza mercantil, como será observado no próximo tópico.

<sup>286</sup> SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock option plan e incidência previdenciária**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3037349](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3037349). Acesso em: 21 ago. 2023.

<sup>287</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*. p. 546.

<sup>288</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. *In*: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>289</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 175.

<sup>290</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 102.

#### 4.1.1 *Stock options* como negócio jurídico de natureza mercantil

A natureza mercantil, também denominada de natureza comercial, é atribuída às *stock options* por diferentes autores, como Garcia, que assim se posiciona em decorrência da faculdade do empregado em vender ou não as suas ações, bem como do risco assumido por ele perante o negócio:

Trata-se, na realidade, de negócio jurídico de natureza comercial, pois o empregado tem a faculdade de vender, ou não, as referidas ações, podendo, ou não, alcançar eventual lucro na operação em questão. Assim, pode-se verificar até mesmo eventual risco do mercado financeiro, assumido pelo empregado, quanto à “flutuação” do valor das ações. Como se nota, o valor não é concedido pelo empregador, mas apenas possível de ser obtido pelo empregado, na transação mercantil em destaque. Não se verificam, assim, os requisitos do salário, das parcelas salariais ou remuneratórias, afastando a incidência das disposições trabalhistas sobre o valor em questão.<sup>291</sup>

Martinez, também defende a natureza comercial das *stock options*, visto que para ele “parece claro, entretanto, que a mera outorga de direito de compra das ações por valores históricos, depois de um período de expectativa, remete o tema para o campo mercantil, e não trabalhista”.<sup>292</sup>

Da mesma forma entende Martins, ao afastar as *stock options* da relação de trabalho, enquadrando-as no âmbito do mercado acionário:

A natureza jurídica da opção de compra de ações é mercantil, embora feita durante o contrato de trabalho, pois representa mera venda e compra de ações. Compreende 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.<sup>293</sup>

Já Silva, compreende as *stock options* como um instituto de natureza mercantil ou *sui generis* ao Direito do Trabalho:

---

<sup>291</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 250.

<sup>292</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*. p. 973.

<sup>293</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*. p. 175.

Enfim, a natureza jurídica da opção de compra de ações é mercantil ou sui generis ao universo do direito do trabalho, pois, apesar de ocorrer no âmbito do contrato de emprego, representa uma operação de compra e venda de ações expressamente autorizada pela Lei de Sociedades Anônimas. Ela torna o empregado um investidor, permitindo-lhe a possibilidade de obter um ganho financeiro a depender de como venha a gerenciar o risco do negócio, uma vez que o valor das ações sofre variações, podendo até gerar prejuízo. Em outras palavras, consiste em uma situação contingente, em nada dependendo do empregador, mas das oscilações da bolsa de valores.<sup>294</sup>

De todo modo, Kucek destaca que a doutrina, em sua maioria, reconhece a natureza mercantil das *stock options*, desde que respeitadas as características comuns ao instituto:

Como visto, grande parte da doutrina entende que a natureza jurídica das *stock options* é mercantil, desde que sejam respeitadas as principais características do plano de opção de compra de ações, tais como: i) liberdade para o empregado aderir ou não ao programa; ii) o funcionário deverá arcar com o custo da compra das ações quando chegar o termo apurado; iii) deve haver risco neste investimento decorrente da volatilidade do mercado de ações; iv) não pode ser habitual a oferta de compra de ações ao empregado; v) inexistência de cláusulas que limitem as perdas suportadas pelo funcionário na hipótese de desvalorização das ações.<sup>295</sup>

Ainda segundo Kucek, mesmo quando as opções de compra de ações sejam oferecidas por um valor abaixo do verificado no mercado acionário, elas não possuem natureza salarial, e sim mercantil. “Do mesmo modo, ocorre com um vendedor de roupas que pode adquirir os produtos com um valor mais baixo que o de mercado, e essa prática não se consubstancia em remuneração”.<sup>296</sup>

De acordo com Figueiredo, ainda que as *stock options* possam ser concedidas como forma de estimular o trabalhador, não resta descaracterizada a

<sup>294</sup> SILVA, Marcel Tadeu Matos Alves da, 2016, p. 132 *apud* NAKAYAMA, Ellen. A incidência (ou não) da contribuição previdenciária patronal sobre os planos de opções de ação (*stock options plan*) outorgados a empregados. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6366122](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6366122). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 112.

<sup>295</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 76.

<sup>296</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 79.

sua natureza comercial, pois “toda relação comercial/mercantil é fruto de um jogo de interesses próprios entres as partes baseada num negócio jurídico”.<sup>297</sup>

Assim, para grande parte da doutrina, as *stock options* figuram como um negócio de natureza mercantil. Todavia, abrem-se ressalvas quando as opções são concedidas de maneira não onerosa ao empregado, ou seja, quando não há reais riscos a serem assumidos, hipótese em que poderá assumir natureza salarial.

#### 4.1.2 Existência de risco como fator determinante para indicar a natureza jurídica das *Stock Options*

Diante da diversidade de características apresentadas por diferentes planos de *stock options*, em alguns casos, o empregado pode não assumir quaisquer riscos ao realizar o exercício de suas opções. Segundo Britto, essa situação é comumente verificada nos planos que concedem as ações de forma gratuita, ou então a um custo muito menor do que o valor de mercado.<sup>298</sup>

Portanto, a presença ou não de onerosidade é o principal critério a ser observado nos planos de *stock options* para fins de confirmar o seu risco:

Por tais razões, a onerosidade do plano de opções de ações como um todo tem sido considerada como principal critério para aferição do risco atrelado. Realmente, a estipulação de um preço de exercício vil, quando outorgadas gratuitamente as opções, levará a uma situação tal que, ainda que haja expressiva queda no valor de mercado das ações, assegurada estará a vantagem do beneficiário, dado o caráter simbólico do preço de pré-definido.<sup>299</sup>

<sup>297</sup> FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 64.

<sup>298</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>299</sup> LAVEZ, Raphael Assef; SCHOUERI, Luís Eduardo. **Planos de Opções de Ações (Stock Option Plans) na Jurisprudência do CARF**: uma Típica Questão de Legalidade em Matéria Tributária. In: Planejamento Tributário sob a ótica do CARF: Análise de casos concretos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://schoueri.com.br/wp-content/uploads/2020/10/LES-e-RAL-StockOptions-na-jurisprude%CC%82ncia-do-CARF.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023. p. 231.

Assim, de acordo com Britto, caso a concessão seja realizada sem custos ou a um custo irrisório, inexistindo riscos ao empregado, as *stock options* serão conseqüentemente dotadas de natureza salarial.<sup>300</sup>

Lavez e Schoueri, na mesma linha, adotam o risco como característica determinante para identificar a natureza salarial ou não salarial das opções de compra de ações:

De fato, o risco é importante na determinação da natureza dos planos de opções de ações. Isso porque é difícil conceber a remuneração pela prestação de serviços que se submeta ao risco de sequer chegar a existir – naturalmente, se o valor de mercado das ações for inferior ao preço de exercício das opções, certo será que o participante do plano não as exercerá, não verificando vantagem alguma. Parece correto afirmar que se configurado o risco, não há que falar em remuneração.<sup>301</sup>

Para Dal Mas, possuindo as opções de compra de ações caráter contraprestativo, gratuito e habitual, terão elas natureza salarial, no entanto, se o beneficiário “paga o preço da emissão para adquirir as ações e assume o risco em razão da volatilidade das *stock options*, ou ainda, permanece como acionista da empresa, estando sujeito a perder o valor investido, a natureza jurídica será mercantil”.<sup>302</sup>

Homero sintetiza que quanto menor o risco assumido pelo empregado no exercício de suas opções, maior é a possibilidade de elas serem consideradas como parte integrante do salário:

Ações que foram adquiridas por conta e risco do empregado, como melhor lhe aprouvesse, refutam sua natureza salarial, pois o empregado poderia tranquilamente, sem prejuízo de seus rendimentos salariais, ter deixado de exercer o direito (...), quanto maior o caráter aleatório e quanto maiores os riscos assumidos pelo empregado, tanto mais a opção se afasta da

<sup>300</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>301</sup> LAVEZ, Raphael Assef; SCHOUERI, Luís Eduardo. **Planos de Opções de Ações (Stock Option Plans) na Jurisprudência do CARF**: uma Típica Questão de Legalidade em Matéria Tributária. In: Planejamento Tributário sob a ótica do CARF: Análise de casos concretos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://schoueri.com.br/wp-content/uploads/2020/10/LES-e-RAL-StockOptions-na-jurisprude%CC%82ncia-do-CARF.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023. p. 231.

<sup>302</sup> DAL MAS, Viviane Castro Neves Pascoal M., 2008, p. 76-77 *apud* KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 77.

natureza de salário; quanto mais confortável for a posição do trabalhador e previsíveis os ganhos que ele irá realizar, tanto mais chances a parcela tem de ser considerada salarial”.<sup>303</sup>

Quando ausente os riscos na outorga das *stock options*, Calvo enquadra-as como utilidade salarial: “Tal situação ocorrerá quando o desconto conferido ao empregado, que opta pela outorga das ações, for tão significativo que elimine o risco da operação futura, pois implicará em gratuidade na concessão do plano, critério típico do salário-utilidade”.<sup>304</sup>

Igualmente, Simões entende que as *stock options* concedidas gratuitamente correspondem à utilidade salarial:

Isso significa que mesmo as *employee stock options* são ou deveriam ser valoradas no momento da concessão, de modo que a concessão a título gratuito pela companhia enquadra-se na categoria de concessão de utilidade, com os consequentes reflexos tributários.<sup>305</sup>

Por outro lado, no entendimento de Moreira, o instituto das *stock options* não possibilita a outorga pela empresa de ações à título gratuito, pois a existência de um preço de exercício é característica inerente e indispensável para a configuração dessa modalidade de benefício.<sup>306</sup>

Para Pereira e Santos, os planos de *stock options* e as ações distribuídas gratuitamente são institutos distintos:

O Plano de Opção de Compra de Ações não pode ser confundido com a distribuição gratuita de ações. No primeiro é concedida a oportunidade de

<sup>303</sup> HOMERO, Homero Batista da, 2015 *apud* CARUSO, Giulia Martini. **Stock Options**. 2017. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/34310/1/GIULIA%20MARTINI%20CARUSO.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023. p. 46.

<sup>304</sup> CALVO, Adriana Carrero, 2008 *apud* MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 15.

<sup>305</sup> SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock option plan e incidência previdenciária**. 2015. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3037349](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3037349). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 114.

<sup>306</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

se comprar e vender as ações da empresa para o qual se trabalha ou outra pertencente ao mesmo grupo econômico. Na segunda, tem-se a concessão gratuita de ações, em geral, para os altos executivos, como uma forma de incentivá-los e aumentar o comprometimento com o empregador, já que se tornam acionistas, passando a fazer jus à distribuição dos resultados. Não há qualquer restrição, prazo de carência ou tampouco que se pagar por essas ações.<sup>307</sup>

De todo modo, Lavez e Schoueri concluem que as *stock options* terão, em regra, natureza mercantil, restando ao Fisco comprovar a existência de características no plano de outorga que remetem o benefício ao campo salarial:

todo o debate tem se centrado a respeito da existência, ou não, de riscos na adesão a tais programas – o que, sem dúvidas, é um aspecto relevante, mas não encerra, em absoluto, a avaliação acerca dos pressupostos para a exigência da CPP. Seja como for, os planos de opções de ações, via de regra e tal como originalmente concebidos, não trazem consigo esse caráter remuneratório, incumbindo ao Fisco o ônus de demonstrar que, no caso concreto, estão presentes elementos específicos que desvirtuam o caráter mercantil de tais negócios e lhes incutem de notas retributivas a serviços prestados.<sup>308</sup>

Em síntese, segundo a corrente apresentada, se o empregado assumir riscos no exercício de suas *stock options*, a natureza delas será mercantil. Porém, se os riscos forem inexistentes, elas integram o complexo salarial. Em seguida, passa-se ao estudo do posicionamento da jurisprudência em relação à natureza jurídica das *stock options*.

#### 4.2. POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA

Diante da lacuna existente na legislação, a qual não define a natureza jurídica das *stock options*, a matéria fica sujeita à livre interpretação da jurisprudência, “e,

<sup>307</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 37.

<sup>308</sup> LAVEZ, Raphael Assef; SCHOUERI, Luís Eduardo. **Planos de Opções de Ações (Stock Option Plans) na Jurisprudência do CARF**: uma Típica Questão de Legalidade em Matéria Tributária. In: Planejamento Tributário sob a ótica do CARF: Análise de casos concretos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://schoueri.com.br/wp-content/uploads/2020/10/LES-e-RAL-StockOptions-na-jurisprude%CC%82ncia-do-CARF.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023. p. 258.

como consequência disto, a resolução de casos concretos envolvendo o Stock Option Plan fica a critério da percepção de cada juízo”.<sup>309</sup>

Destaca-se que na jurisprudência brasileira existem até o presente momento apenas decisões isoladas sobre o tema, não estando a matéria pacificada entre os julgadores.<sup>310</sup>

Nesse sentido, a competência primordial para julgar as demandas envolvendo as *stock options* é da Justiça do Trabalho:

Em decorrência do disposto no artigo 114, inciso I, da CF/88, a Justiça do Trabalho possui a competência para dirimir eventuais lides decorrentes das opções de compra de ações entre empregado e empregador. Ainda que prevaleça a natureza mercantil das *stock options*, a sua formulação decorre do contrato de trabalho celebrado entre as partes.<sup>311</sup>

Entretanto, as *stock options* também se relacionam com às áreas do Direito Tributário e do Direito Previdenciário, pois, em virtude da sua estrita conexão com o contrato do trabalho, discute-se a sua natureza salarial para fins de incidência das contribuições previdenciárias. Assim sendo, a competência para julgar esta matéria é da Justiça Federal, visto que as contribuições previdenciárias são um tributo de competência da União Federal.<sup>312</sup>

Diante do exposto, é fundamental observar a jurisprudência da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal sobre o tema, bem como analisar as decisões administrativas proferidas pelo Conselho Administrativo de Recursos Fiscais.

---

<sup>309</sup> PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. “A natureza jurídica das *stock options* no direito do trabalho brasileiro”. In: **Quaestio Iuris**. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023. p. 31.

<sup>310</sup> BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

<sup>311</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 82.

<sup>312</sup> KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023.

#### 4.2.1. Tribunal Superior do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar o instituto das *stock options*, em um panorama geral, tem afirmado que elas não se revestem de natureza salarial. Como exemplos, seguem decisões proferidas pela 8ª Turma e pela 5ª Turma, respectivamente:

(...) STOCK OPTIONS. OPÇÃO POR COMPRA DE AÇÕES. A decisão do e. Regional que refutou a natureza salarial da parcela Stock Options (opção por compra de ações da empresa na qual o reclamante trabalhou) está em consonância com a jurisprudência desta Corte. (...) <sup>313</sup>

(...) 5. PLANO DE AÇÕES. STOCK OPTIONS. INTEGRAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. Em que pese a possibilidade da compra e venda de ações decorrer do contrato de trabalho, o trabalhador não possui garantia de obtenção de lucro, podendo este ocorrer ou não, por consequência das variações do mercado acionário, consubstanciando-se em vantagem eminentemente mercantil. Dessa forma, o referido direito não se encontra atrelado à força laboral, pois não possui natureza de contraprestação, não havendo se falar, assim em natureza salarial. (...) <sup>314</sup>

Além disso, em decisão da 6ª Turma do TST, as *stock options* foram aproximadas à modalidade de participação nos lucros e resultados, e conseqüentemente, vistas como parcela não salarial por força de previsão constitucional:

(...) 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. (...) <sup>315</sup>

<sup>313</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 1196-81.2010.5.05.0004**. 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros, 24 de junho de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b6975ab4a5da5060df16f20bff09864f>. Acesso em: 18 set. 2023.

<sup>314</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - nº 201000-02.2008.5.15.0140**. 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 11 de fevereiro de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/32a59b0bab3b995cc306760cc7af3ef0>. Acesso em: 18 set. 2023.

<sup>315</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 85740-33.2009.5.03.0023**. 6ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 15 de dezembro de 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/99cc8a318b5541a2da19bdce8e3d81ff>. Acesso em: 18 set. 2023.

A 6ª Turma do TST, em nova decisão, considerou que a existência de uma cláusula garantindo um ganho mínimo não é suficiente para alterar a natureza mercantil do plano de opções de compra de ações, ainda que essa cláusula procure compensar eventuais perdas financeiras do empregado, minimizando os riscos por ele assumidos:

(...) No caso, o TRT registrou que as partes firmaram contrato de opção de compra de ações, denominado "stock options", cuja natureza é mercantil e está sujeito aos riscos do mercado de ações. Ficou assentado também que "o fato de a ré ter estipulado a cláusula garantindo um ganho mínimo não desnatura o tipo de contrato ("stock options"), muito menos o transmuta para a natureza de remuneração. Com efeito, as ações ofertadas e adquiridas pelo autor continuaram sujeitas ao risco de variação, conforme o mercado, tanto que caíram a níveis inimagináveis no curto período de 5 anos. Na verdade, o 'ganho mínimo garantido' foi estipulado com o objetivo de compensar eventual perda decorrente da aquisição das ações concedidas no contrato". Assim, concluiu-se que não havia que se falar em alteração contratual lesiva. A decisão do TRT não destoava da jurisprudência desta Corte, segundo a qual não tem natureza salarial a parcela "Stock Options" (opção por compra de ações da empresa na qual o reclamante trabalhou), e não viola os arts. 2º, 4º, 9º, 448, 468, caput, e 843, § 1º, da CLT. (...)<sup>316</sup>

De modo diverso, e até então excepcional no TST, a 3ª Turma posicionou-se ampliando a discussão e reconhecendo que em alguns casos as *stock options*, as quais originariamente teriam natureza mercantil, podem ser desvirtuadas à uma espécie de remuneração indireta, utilizada pelas empresas com o fim de afastar a incidência das contribuições previdenciárias:

(...) O Tribunal Superior do Trabalho possui alguns precedentes que afastam, de forma peremptória, a possibilidade de integração das Stock Options à remuneração. Ousando ponderar sobre esse entendimento, a falta de normatização específica demanda que o julgador examine a controvérsia à luz dos princípios que regem as relações trabalhistas, mormente sob o enfoque da proteção do polo hipossuficiente e da primazia da realidade. Destarte, faz-se necessário que se investigue minuciosamente, caso a caso, as regras dos planos de opções, a fim de que se verifique o seu real alcance e, eventualmente, a existência de subterfúgios contratuais destinados a mitigar a eficácia das normas tutelares do trabalho. Nesse sentido, cabe observar que o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais do Ministério da Economia - CARF, órgão de segunda instância administrativa em matéria tributária e aduaneira, já se deparou com casos em que restou comprovado o desvirtuamento da conformação

---

<sup>316</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 11499-65.2015.5.01.0013**. 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, 19 de abril de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c683415c5bffc321ee0fe345f1ebf70a>. Acesso em: 18 set. 2023.

inicial das Stock Options , com o evidente intuito de se afastar a incidência de contribuições previdenciárias sobre as parcelas. Restou registrado por aquele Colegiado que, "ocorrendo o desvirtuamento do stock options em sua concepção inicial, tanto pela adoção de política remuneratória na forma de outorga de ações quanto pela correlação com o desempenho para manutenção de talentos, fica evidente a intenção de afastar o risco atribuído ao próprio negócio, caracterizando uma forma indireta de remuneração " e que "as vantagens econômicas oferecidas aos segurados na aquisição de lotes de ações da empresa, quando comparadas com o efetivo valor de mercado dessas mesmas ações, configuram-se ganho patrimonial do segurado beneficiário decorrente exclusivamente do trabalho, ostentando natureza remuneratória , e, nessa condição, parcela integrante do conceito legal de Salário de Contribuição - base de cálculo das contribuições previdenciárias". (...)<sup>317</sup>

Portanto, a posição amplamente majoritária do TST é no sentido de que as *stock options* possuem natureza mercantil, embora haja decisão no órgão reconhecendo a possibilidade de as opções serem concedidas pela empresa com viés remuneratório.

#### 4.2.2. Tribunais Regionais do Trabalho

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, a jurisprudência tem acompanhado a posição assumida pelo TST, afastando a natureza salarial das opções de compra de ações. Nesse sentido é o entendimento do TRT da 4ª região:

PARCELA "STOCK OPTIONS". NATUREZA SALARIAL NÃO RECONHECIDA. Tem-se que o plano de compra de ações ( Stock Options ) apenas assegura ao empregado o direito de auferir os lucros ou ganho potencial, resultante da diferença entre o preço de exercício e o valor de mercado da ação ( o chamado spread ) e, posteriormente, o direito à sua valorização e negociação futura, fatores que dependem da flutuação do mercado de ações, que pode ser ou não favorável. Embora a sua concessão tenha decorrido do contrato de trabalho, este se trata de um típico contrato mercantil, não havendo falar em natureza salarial da parcela.<sup>318</sup>

STOCK OPTIONS. NATUREZA NÃO SALARIAL. Embora decorram do contrato de trabalho, as stock options constituem espécie de operação

<sup>317</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 443-31.2015.5.02.0070**. 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 15 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2dac1e46aa20b18f3ea8d4a659575529>. Acesso em: 18 set. 2023.

<sup>318</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0020540-66.2015.5.04.0015**. 3ª Turma, Relator Ricardo Carvalho Fraga, 16 de novembro de 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 19 out. 2023.

financeira no mercado de ações. Tratam-se de opção oferecida aos empregados para aquisição de ações da empresa por um custo abaixo do mercado. Ao exercer a opção de compra e assumir a titularidade das ações, o empregado também acolhe a álea da atividade e da volatilidade do mercado financeiro. Contexto em que eventual lucro obtido se dá em razão do negócio, e não dos serviços prestados pelo trabalhador, motivo pelo qual a parcela não possui natureza salarial, não fazendo jus o autor à integração vindicada.<sup>319</sup>

De igual modo, se posicionam os TRTs da 12ª Região e da 9ª Região:

(...) Segundo, também não há falar em natureza salarial do lucro obtido com a revenda das ações adquiridas por meio do regime de stock options, pois tratam-se de valores decorrentes de operações realizadas no mercado de valores mobiliários, que não detém natureza indenizatória.<sup>320</sup>

STOCK OPTIONS. NATUREZA NÃO SALARIAL. OPERAÇÃO MERCANTIL QUE ENVOLVE RISCOS AO ADQUIRENTE (EMPREGADO). A oferta de compra de ações da empresa para a qual trabalha (stock option) não representa um complemento salarial ao empregado, mesmo que a um preço menor ou em condições mais benéficas aos empregados de uma empresa. Trata-se de operação mercantil que, realizada de forma voluntária, envolve riscos ao adquirente, podendo este auferir lucro ou prejuízo, arcando com as consequências da sua aquisição. Ausência de caráter contraprestativo. Natureza não salarial amplamente reconhecida pela doutrina e jurisprudência. Recurso do autor a que se nega provimento.<sup>321</sup>

Como consequência da sua natureza mercantil, as *stock options* não são englobadas pelas normas protetivas ao salário previstas na CLT, de acordo com decisão da 2ª Turma do TRT da 1ª Região:

CONTRATO DE OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES. NATUREZA MERCANTIL. O contrato de Opção de Compra de Ações, "STOCK OPTIONS", possui natureza mercantil, não se sujeitando aos arts. 9º, 448 e 468 da CLT. Assim, eventual repactuação ou acordo para redução do ganho mínimo é válida, uma vez que não restou comprovada coação para a sua assinatura.<sup>322</sup>

<sup>319</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0021745-77.2017.5.04.0010**. 3ª Turma, Relator Gilberto Souza dos Santos, 12 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 19 out. 2023.

<sup>320</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0011113-90.2015.5.12.0025**. 4ª Câmara; Relator Roberto Basilone Leite, 09 de outubro de 2017. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 18 out. 2023.

<sup>321</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Agravo de Petição - nº 0011042-74.2016.5.09.0013**. 6ª Turma, Relator Francisco Roberto Ermel, 02 de julho de 2018. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/6t0dq>. Acesso em: 19 out. 2023.

<sup>322</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0011496-54.2015.5.01.0064**. 2ª Turma, Relator Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich, 24 de novembro de 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1304910>. Acesso em: 20 out. 2023.

Já a 9ª Turma do TRT da 1ª Região, destaca que a natureza comercial das *stock options* é verificada quando as ações são adquiridas de forma onerosa pelo empregado, e ele possuir a faculdade de negociá-las no mercado acionário:

(...) As ações adquiridas de forma onerosa, e que são livremente negociadas pelo trabalhador no mercado de ações, observada a natural flutuação dos preços, não possuem natureza salarial, mas, sim, nítido caráter comercial, cuidando-se de transação financeira que ocorre no mercado de ações. Constatando-se que o benefício não foi concedido em razão da prestação do serviço, mas sim do negócio, insere-se dentro do poder deliberativo da ré sua oferta ou supressão e quem poderá participar de novas aquisições.<sup>323</sup>

Além do mais, segundo julgado da 2ª Turma do TRT da 2ª Região, ainda que as opções de compra de ações sejam concedidas ao trabalhador por um custo menor do que o verificado no mercado de ações, elas não devem integrar o salário:

(...) **Da integração das stock options.** As ações adquiridas mediante plano de compra estabelecido pela empregadora, em valores mais atraentes do que aqueles comercializados no mercado de ações, não possui natureza salarial, máxime diante da ausência da natureza de contraprestação, mas mera possibilidade de participação no capital da empresa, ou seja, trata-se de vantagem eminentemente mercantil. Rejeito, portanto. (...)<sup>324</sup>

Por outro lado, em decisão mais recente da supramencionada turma do TRT da 2ª Região, admitiu-se a natureza salarial das *stock options* concedidas de forma não onerosa, em virtude do trabalhador não assumir riscos ao receber as ações, pois mesmo diante de eventual desvalorização, não há de se falar em prejuízo:

(,,) Não têm natureza salarial (remuneratória) os stock options plans - planos de opção de compra de ações pelo empregado -, já que estes consubstanciam potencial benefício de conteúdo aleatório e não previamente determinável (,,). No entanto, têm natureza jurídica amplamente diversa, salarial (remuneratória), similar aos prêmios (bônus) por performance, de caráter retributivo, as ações, pelo seu valor nominal no momento da cessão, que são cedidas, de forma não onerosa, ao trabalhador pelo empregador em razão do contrato de trabalho. Isso porque, nesse caso, trata-se de indubitável proveito econômico obtido em razão do contrato de trabalho, não havendo a compra de ações pelo empregado, mas a cessão não onerosa pela empresa de ações que têm valor econômico, de forma que, independentemente da sua valorização ou desvalorização

<sup>323</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0101744-60.2017.5.01.0011**. 9ª Turma, Relator Celio Juacaba Cavalcante, 01 de julho de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2636744>. Acesso em: 20 out. 2023.

<sup>324</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário - nº 1000037-46.2016.5.02.0041**. 2ª Turma, Relator Rodrigo Garcia Schwarz, 04 de novembro de 2020. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 19 out. 2023.

segundo a performance da companhia e das respectivas ações no mercado de capitais, o trabalhador não corre qualquer risco - mesmo a desvalorização das ações no mercado de capitais não gerará prejuízo efetivo ao trabalhador, mas, apenas, eventualmente, em tese, diminuição da sua expectativa de lucro, já que não exerceu um direito de compra das referidas ações, mas lhe foram estas atribuídas de forma não onerosa, sem qualquer contrapartida econômica de sua parte, salvo no tocante à prestação, in natura, do trabalho despendido. (...)<sup>325</sup>

Assim, de acordo com Oliveira, “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”.<sup>326</sup> Bueno, analisando a jurisprudência dos TRTs, infere que “quanto maior a contribuição do empregado e sua tomada de risco, menor a chance de configuração como remuneração”.<sup>327</sup>

De qualquer modo, a jurisprudência trabalhista predominante, tanto dos Tribunais Regionais do Trabalho como do Tribunal Superior do Trabalho, tem se posicionado em favor da natureza não salarial das *stock options*. Em continuidade, passa-se a analisar o tema no âmbito da Justiça Federal.

#### 4.2.3. Tribunais Regionais Federais e Superior Tribunal de Justiça

A natureza não salarial das *stock options* é, em regra, igualmente defendida na jurisprudência dos Tribunais Regionais Federais. A título de exemplo, segue decisão do TRF da 4ª Região:

TRIBUTÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS À EXECUÇÃO FISCAL. PLANO DE OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTION PLAN). CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. BASE DE CÁLCULO. 1. A vantagem obtida pelos empregados com o exercício da Opção de Compra de Ações (Stock Option Plans), instituído pela companhia

<sup>325</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário - nº 1002053-67.2017.5.02.0063**. 2ª Turma, Relator Rodrigo Garcia Schwarz, 27 de setembro de 2021. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 19 out. 2023.

<sup>326</sup> OLIVEIRA, Ana Paula Braga de. *Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro*. In: **XXIV Congresso Nacional do Conpedi** - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Belo Horizonte: Conpedi, 2015. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/5jVJ7k38wvUh5hVb.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023. p. 609.

<sup>327</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 93.

em favor deles, não constitui remuneração, mas sim representa ganho eventual, ou espécie de prêmio ou abono desvinculado do salário, e que não integra o salário de contribuição, razão por que deve ser excluída da base de cálculo da contribuição previdenciária de responsabilidade da empresa e das contribuições devidas aos terceiros. 2. Apelação desprovida.<sup>328</sup>

O mesmo TRF, ao indicar a natureza não salarial do instituto em outro caso concreto, argumentou que não se verifica habitualidade nas vantagens auferidas pelo empregado por meio das *stock options*, pois os ganhos são meramente eventuais, dependendo de fatores externos à relação de emprego:

(...) Ademais, há de se considerar o entendimento do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 565.160 (Tema nº 20), que entendeu que "a contribuição social do empregador incide sobre ganhos habituais do empregado, a qualquer título, quer anteriores ou posteriores à Emenda Constitucional nº 20/98". De fato não se pode atribuir às vantagens auferidas pelos empregados no momento do exercício da opção de compra de ações a natureza salarial ou remuneratória habitual para efeito da incidência da contribuição previdenciária patronal. Não se trata de importância pecuniária paga usualmente pelo empregador, mas um ganho eventual que pode vir a ser auferido, completamente desvinculado do salário, destinado a premiar os empregados. A própria natureza volátil das ações é que confere identidade jurídica de ganho eventual, representado pela diferença entre o valor pago pelo empregado e o valor de mercado na data da opção. Também não há caráter contra prestacional da parcela, uma vez que não vinculada diretamente ao desempenho da função laboral. (...)<sup>329</sup>

Em nova análise, o TRF da 4ª Região apontou ser inviável determinar a base de cálculo das *stock options* para fins de contribuição previdenciária, diante da ausência de regulamentação, reforçando a exclusão do caráter salarial e a não incidência da referida contribuição sobre as opções concedidas:

(...) A propósito, note-se que sequer existem critérios jurídicos legais e seguros que permitam identificar, sob o aspecto material quantitativo, a base de cálculo da hipótese de incidência da contribuição previdenciária. Tanto assim que a fiscalização arbitrou a base de cálculo, tomando por base o preço médio de mercado das ações na data da compra, ao passo que poderia fazê-lo também com base no preço mínimo da cotação. Ora, a

<sup>328</sup> BRASIL, Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação Cível – nº 5059633-92.2016.4.04.7000**. 1ª Turma, Relator Roger Raupp Rios, 28 de outubro de 2020. Disponível em: [https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&numero\\_gproc=40001904071&ver\\_sao\\_gproc=4&crc\\_gproc=46e3475f&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=](https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40001904071&ver_sao_gproc=4&crc_gproc=46e3475f&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=). Acesso em: 19 set. 2023.

<sup>329</sup> BRASIL, Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação/Remessa Necessária – nº 5011291-12.2019.4.04.7205**. 2ª Turma, Relator Roberto Fernandes Júnior, 19 de maio de 2022. Disponível em: [https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&numero\\_gproc=40002402035&ver\\_sao\\_gproc=4&crc\\_gproc=de48bec3&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=](https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40002402035&ver_sao_gproc=4&crc_gproc=de48bec3&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=). Acesso em: 19 set. 2023.

total ausência de regulamentação administrativa acerca dos critérios que devem ser empregados pela administração tributária no arbitramento revela que, na verdade, os ganhos devem ser excluídos porque não são habituais. O princípio da legalidade e a segurança jurídica obstaculizam que o arbitramento tome por base elementos materiais que não se ajustam à remuneração de caráter habitual. Tanto isso é verdade que a Lei 13.467/17, que implementou a reforma trabalhista, ainda que posterior à data dos fatos geradores, também excluiu do salário de contribuição os prêmios e os abonos, ao acrescentar a alínea "z" ao §9º do art. 28 da Lei 8.212/91, reforçando a não incidência das contribuições previdenciárias sobre as verbas que não são habituais e que tem a natureza de incentivo ao trabalhador, tais como as decorrentes da Opção de Compra de Ações.<sup>330</sup>

O TRF da 3ª Região, também defendendo a natureza mercantil das opções de compra de ações, discorre que esse benefício não é concedido como contraprestação específica ao trabalho prestado e, assim sendo, apenas é aplicável a tributação inerente ao ganho de capital:

Eventuais ganhos decorrentes do exercício da opção de compra não guardam semelhanças com as situações descritas no artigo 457 da CLT, pois não decorrem da aferição direta dos resultados apresentados pelo beneficiário nem de contraprestação ao trabalho. Podem ocorrer, ou não, a partir da valorização da empresa em razão de diversos fatores que não estão necessariamente atrelados à atuação daqueles que se tornaram acionistas. Assim, sob tal ótica, descabido considerar que o empregado é remunerado pelo trabalho prestado com as mesmas ações que paga para adquirir nos termos da outorga anteriormente acordada. Em tais casos, caberá apenas a tributação sobre o ganho de capital. Precedente da 4ª Turma desta corte.<sup>331</sup>

Por seu turno, o TRF da 2ª Região infere que as *stock options* possuem natureza mercantil apenas quando o plano de concessão apresentar características intrínsecas ao instituto, com destaque para a onerosidade, a voluntariedade e o risco:

TRIBUTÁRIO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PLANO DE OUTORGA DE OPÇÕES DE COMPRA DE AÇÕES. STOCK OPTIONS. CONTRATO DE NATUREZA MERCANTIL. NATUREZA NÃO REMUNERATÓRIA. RENDIMENTO DECORRENTE DO TRABALHO. NÃO CARACTERIZADO. REEXAME DO JULGADO. INADEQUAÇÃO DA VIA. ERRO MATERIAL, OMISSÃO, CONTRADIÇÃO E OBSCURIDADE. INEXISTÊNCIA. 1. O Stock

<sup>330</sup> BRASIL, Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação Cível – nº 5058213-23.2014.4.04.7000**. 1ª Turma, Relator Alexandre Rossato da Silva Ávila, 18 de setembro de 2019. Disponível em:

[https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&numero\\_gproc=40000768778&ver\\_sao\\_gproc=15&crc\\_gproc=63b5fb20&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=](https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40000768778&ver_sao_gproc=15&crc_gproc=63b5fb20&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=). Acesso em: 19 set. 2023.

<sup>331</sup> BRASIL, Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Apelação Cível – nº 5008897-13.2018.4.03.6100**. 4ª Turma, Relator Andre Nabarrete Neto, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://web.trf3.jus.br/base-textual/Home/ListaColecao/9?np=4>. Acesso em: 19 out. 2023.

option possui natureza de contrato mercantil, vez que presentes as características inerentes ao mencionado instituto, quais sejam, onerosidade, voluntariedade e risco, que são suficientes à descaracterização do resultado auferido pelo trabalhador como remuneração. 2. O referido Programa (stock options) constitui relação jurídica distinta da relação de emprego, cuja adesão depende da voluntariedade dos empregados interessados em assumir o risco do mercado financeiro, não se traduzindo em espécie de contraprestação laboral. 3. A caracterização dos stock options como contrato de natureza mercantil, se revela quando se encontram presentes as características inerentes ao mencionado instituto, quais sejam, onerosidade, voluntariedade e risco. (...) <sup>332</sup>

Já no âmbito do Superior Tribunal de Justiça, os julgados sobre a temática são escassos, deixando o órgão de apreciar, em regra, a matéria julgada pelos TRFs por entender que demandaria análise dos elementos fático-probatórios, circunstância vedada em recurso especial, como exemplificam os julgados abaixo:

TRIBUTÁRIO. PROCESSUAL CIVIL. STOCK OPTIONS. PECULIARIDADES DO CONTRATO. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ.

1. A alteração da conclusão adotada pela Corte de origem, a saber, a de que o imposto de renda não incidiria na hipótese, porquanto a opção de compra de ações representaria ganho eventual e dependeria do comportamento do mercado de capitais, de modo a se adotar as premissas recursais de que a empresa fornece a opção de compra de ações a seus funcionários como remuneração, demandaria, necessariamente, o reexame de matéria de fato, providência vedada em recurso especial, conforme o óbice previsto na Súmula 7/STJ.
2. Agravo interno não provido. <sup>333</sup>

(...) Como se observa, o Colegiado regional, ao analisar a prova dos autos e o contrato individual de outorga de opções de compra, considerou presentes a facultatividade do exercício das opções, a onerosidade do pagamento integral do preço de opção total referente às opções efetivamente exercidas, bem como o risco decorrente da venda das ações adquiridas no mercado de capitais, que pode resultar em ganho de capital ou perda. Diante de tais características, considerou que a operação está sujeita aos riscos próprios de um contrato de natureza mercantil e não de um contrato remuneratório. A presença ou não do risco inerente à operação mercantil depende da apreciação dos elementos fáticos e contratuais da controvérsia, como a existência de efetiva diferença entre o valor de exercício da opção (valor de aquisição) e o valor de mercado da ação, bem como de eventuais restrições à realização imediata de tal diferença pelo empregado. Dessa forma, para acolher as razões da recorrente seria necessário o revolvimento do acervo fático-probatório, notadamente do contrato firmado e da sua cláusula 4.3, o que não é possível em Recurso Especial. Incidem os óbices das Súmulas 5 e 7 do STJ. Esta Corte Superior entende que "a

<sup>332</sup> BRASIL, Tribunal Regional Federal da 2ª Região. **Apelação Cível – nº 0140420-90.2017.4.02.5101**. Turma Espec. II - Tributário, Relator Marcus Abraham, 11 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/consultas/jurisprudencia>. Acesso em: 19 out. 2023.

<sup>333</sup> BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso Especial – nº 1.968.658/SP**. 1ª Turma, Relator Ministro Sérgio Kukina, 11 de abril de 2023. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num\\_registro=202103408590&dt\\_publicacao=11/04/2023](https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202103408590&dt_publicacao=11/04/2023). Acesso em: 15 out. 2023.

interpretação de cláusulas contratuais e novo exame do acervo fático-probatório constante dos autos, são providências vedadas no âmbito do recurso especial, conforme os óbices das Súmulas 5 e 7/STJ".<sup>334</sup>

Todavia, em uma das manifestações sobre o tema, o Ministro Benedito Gonçalves afastou argumentos de que a atual legislação brasileira atribuiria natureza salarial às *stock options*:

(...) Noutro turno, os comandos legais dos arts. 3º, caput, e §§ 1º e 4º, e art. 7º, I, da lei 7.713/1988, não conduzem à conclusão de que a aquisição de ações no programa de stock options represente necessariamente a hipótese de incidência do imposto de renda, mormente quando os elementos probatórios dos autos conduziram a instância ordinária a concluir pelo caráter mercantil da operação de aquisição e pela ausência de elementos que denotem "o benefício do contribuinte por qualquer forma e a qualquer título" no momento da opção (art. 3º, § 4º da Lei 7.713/88).

Por fim, quanto ao artigo 33 da Lei 12.973/14, este tampouco estabelece a natureza remuneratória do plano de stock options, como pretende a recorrente. Apenas determina que, caso o pagamento da remuneração se dê com base em ações, o respectivo valor deve ser adicionado ao lucro líquido no período de apuração em que o custo ou a despesa forem apropriados. Ou seja, o artigo 33 apenas estabelece consequências contábeis-fiscais da remuneração por meio de ações, mas não implica que todo acordo entre empregador e empregado envolvendo ações - e particularmente opções de ações - tenha natureza de remuneração.<sup>335</sup>

Diante do exposto, no âmbito da Justiça Federal, igualmente ao observado na Justiça do Trabalho, a jurisprudência majoritária entende que as *stock options* não possuem natureza salarial. Por fim, um último posicionamento importante a ser analisado sobre a matéria, é aquele adotado pelo Fisco.

#### 4.2.4. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais

Considerando que os tribunais têm, em regra, atribuído natureza não salarial aos planos de *stock options*, para que o Fisco demande o recolhimento da

<sup>334</sup> BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial – nº 1.982.826/SP**. Relator Ministro Herman Benjamin, 26 de junho de 2023. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo\\_documento=documento&componente=MON&sequencial=193602709&num\\_registro=202200249958&data=20230626](https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=193602709&num_registro=202200249958&data=20230626). Acesso em: 15 out. 2023.

<sup>335</sup> BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial – nº 2.008.120/SP**. Relator Ministro Benedito Gonçalves, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo\\_documento=documento&componente=MON&sequencial=171531897&num\\_registro=202201770714&data=20221214](https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=171531897&num_registro=202201770714&data=20221214). Acesso em: 15 out. 2023.

contribuição previdenciária patronal sobre tais parcelas, incumbe-lhe o ônus de provar “que o caso concreto apresenta elementos que, efetivamente, desnaturaram este caráter via de regra mercantil dos planos de opção de ações”.<sup>336</sup>

Nesse sentido, o entendimento predominante da Receita Federal é de que as *stock options* possuem natureza salarial, conforme menciona Bueno

nos parece que, de forma geral o entendimento atual da Receita Federal tem sido no sentido de considerar como remuneração o plano de opção de compra de ações, sendo considerado como salário o montante equivalente à diferença entre o valor de mercado da ação no momento do exercício e o valor efetivamente pago pelas ações. Sobre o salário incidirá a Contribuição Previdenciária e o IRPF, se autuada também.<sup>337</sup>

Quando a matéria é levada para discussão perante o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, diferentes posições são observadas. Exemplificando, de acordo com uma decisão do referido órgão, a natureza original das opções de compra de ações é mercantil, no entanto, elas assumem forma de salário quando são concedidas sem que existam riscos ao trabalhador:

PLANO DE OPÇÃO PARA COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS PLAN). NATUREZA SALARIAL. DESVIRTUAMENTO DA OPERAÇÃO MERCANTIL. CARACTERÍSTICAS PLANOS AFASTAM O RISCO. Na concepção conceitual, a opção para compra de ações (stock options) é mera expectativa de direito do trabalhador, consistindo em um regime de compra de ações por preço pré-fixado, concedida pela empresa aos segurados contribuintes individuais ou empregados, garantindo-lhe a possibilidade de participação no crescimento do empreendimento - na medida que o sucesso da empresa implica também valorização das ações no mercado -, não tendo inicialmente caráter salarial e possuindo natureza de contrato mercantil, sendo apenas um incentivo ao trabalhador após um período pré-determinado ao longo do curso do contrato de trabalho. Ocorrendo o desvirtuamento do stock options em sua concepção de mero contrato mercantil, seja pela correlação com o desempenho para manutenção de talentos no quadro funcional, seja pela intenção de afastar (ou minimizar) os riscos atribuídos ao próprio negócio, ficará configurada uma remuneração indireta na forma de salário-utilidade. Está em conformidade com a legislação tributária e previdenciária o procedimento fiscal que efetivou o lançamento do ganho real, obtido pela diferença entre o

<sup>336</sup> LAVEZ, Raphael Asséf; SCHOUERI, Luís Eduardo. **Planos de Opções de Ações (Stock Option Plans) na Jurisprudência do CARF**: uma Típica Questão de Legalidade em Matéria Tributária. In: Planejamento Tributário sob a ótica do CARF: Análise de casos concretos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://schoueri.com.br/wp-content/uploads/2020/10/LES-e-RAL-StockOptions-na-jurisprude%CC%82ncia-do-CARF.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023. p. 233.

<sup>337</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 116.

preço de exercício e o preço de mercado no momento da compra das ações.<sup>338</sup>

Em outro acórdão é narrado que a natureza salarial das *stock options* é observada quando elas são concedidas com claro viés remuneratório, isto é, com a função de satisfazer, atrair ou então fidelizar o trabalhador na empresa, que passa a ver esse benefício como uma remuneração indireta:

(,,,) Assim, não interessa se a nomenclatura atribuída a verba conferi-lhe caráter não salarial ou mesmo indenizatório, se o pagamento da mesma consubstancia-se em verba com cunho remuneratório. Como defendeu a autoridade fiscal, o caráter remuneratório nasce, na medida que se observa que o benefício concedido surge como um meio indireto de satisfazer o trabalhador, fidelizá-lo, ou simplesmente oferecer-lhe um atrativo, de forma, que o mesmo veja no trabalho prestado na empresa uma possibilidade de remuneração indireta. Destaco, porém, que embora, não concorde com a frase dita de forma isolada, no contexto apresentado pelo auditor, entendo que a conclusão mostra-se acertada. E aqui, conforme descrito acima, não importa se estamos falando de empregado, ou mesmo prestador de serviços contribuinte individual. O termo “remuneração” deve ser tomado em sua acepção mais ampla, como qualquer pagamento tendente a remunerar o trabalho prestado ou o tempo a disposição do empregador.<sup>339</sup>

De modo divergente, há decisão reconhecendo que o estímulo à permanência do trabalhador na empresa é característica inerente às *stock options*, não representado por si só desvirtuação do instituto para fins de afastar a sua natureza mercantil:

PLANO DE OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES. STOCK OPTIONS. CARACTERÍSTICAS DE RISCOS, ONEROSIDADE E LIBERALIDADE EXISTENTES. NATUREZA MERCANTIL. A concessão do plano tem como objetivo fomentar a visão empreendedora dos administradores, empregados e prestadores de serviços em concernência aos objetivos do empregador. Ao aderir ao programa o profissional sente-se estimulado a permanecer na empresa e trabalhar para a evolução dos resultados dos negócios, a fim de obter ganhos futuros com as vendas de ações. Assim, conceitualmente, referidos planos de outorga de ações tem natureza de operação mercantil. Para que se verificasse alguma desvirtuação na sua concepção original, a acusação fiscal teria que ter apresentado elementos contundentes de

<sup>338</sup> BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2402-004.481**. Segunda Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Ronaldo de Lima Macedo, 23 de março de 2015. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/11624720211201293\\_5444785.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/11624720211201293_5444785.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

<sup>339</sup> BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 9202-007.378**. 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais; Relator Patricia da Silva, 21 de janeiro de 2020. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/19311720425201467\\_6123260.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/19311720425201467_6123260.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

desvirtuamento do plano que afastassem a natureza mercantil do negócio firmado pelos participantes.<sup>340</sup>

Os julgadores do CARF já se posicionaram no sentido de que não afasta a natureza salarial das *stock options*, a submissão deste benefício à uma cláusula de *lock up*, a qual impõe ao empregado um prazo mínimo para que ele conserve as ações antes de ter a possibilidade de vendê-las:

No momento em que recebe as ações, o beneficiário já está sendo remunerado, afinal, mesmo antes de serem revendidas, as ações crescem ao patrimônio do trabalhador e lhe trazem uma série de vantagens, tais como, o direito ao recebimento de dividendos e juros sobre o capital próprio, direito ao voto, podem ser alugadas para terceiros e transferíveis por herança. Não se justifica a exclusão das ações submetidas a *lock up* do lançamento.

O fato gerador é remunerar a prestação do trabalho, o que foi feito com a entrega das ações após a prestação dos serviços, ainda que submetidas a um prazo de *lock up*.

Destaca-se ainda que a decisão do beneficiário de permanecer com as ações

em nada difere da decisão de um empregado que resolve investir seu salário no mercado de capitais. Os riscos advindos dessa decisão são riscos pessoais assumidos pelo trabalhador que jamais terão o condão de alterar a natureza do pagamento recebido da empresa.<sup>341</sup>

Por outro lado, também existe decisão no CARF argumentando que a existência de um período de *lock up* para a venda das ações é fator capaz de caracterizar o risco do negócio e, assim, as *stock options* concedidas nessas condições apresentam natureza mercantil:

Ora, a indisponibilidade das ações adquiridas por dois anos é um elemento essencial para caracterização do risco a que se sujeita o trabalhador, no momento em que exerce a opção de ações que lhe foi ofertada.

Dois anos é um prazo razoavelmente longo e nele podem ocorrer situações que levem o preço das ações a valores bastante inferiores aos de exercício. Fatores externos ou internos, como uma crise econômica em nível nacional ou internacional, uma crise política, a desvalorização da moeda nacional, a má condução dos negócios, dentre outros, podem influenciar significativamente no valor de mercado das ações ofertadas. O beneficiário

---

<sup>340</sup> BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2402-010.654**. Segunda Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Luzia Cubatão, 31 de dezembro de 2021. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/10880734908201843\\_6539382.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/10880734908201843_6539382.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

<sup>341</sup> BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2301-005.772**. Primeira Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Juliana Marteli Fais Feriato, 04 de fevereiro de 2019. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327720628201577\\_5958965.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327720628201577_5958965.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

tem, portanto, manifesto risco de arcar com prejuízos oriundos de eventual queda no preço das ações.

Apenas a título exemplo, verifica-se, do Termo de Constatação elaborado pela KPMG, que, durante período inferior há um ano, as ações do Itaú tiveram grande alternância em seus valores, conforme demonstram as informações extraídas do site da BM&F Bovespa, por meio das quais se verifica que em 19/07/2007 o preço das ações era de R\$ 94,30 e, em 24/10/2008, a cotação despencou para R\$ 17,50. No caso ora analisado, tais informações tornam manifesto o risco dos trabalhadores ao adquirirem as ações da Companhia.

Logo, a existência de cláusula prevendo a proibição de alienação de metade das ações por dois anos contados da data do exercício, sendo que, dois anos após, não é possível prever se as ações originalmente ofertadas por determinado valor terão preço superior ou inferior no mercado, torna inequívoca a existência de risco.<sup>342</sup>

A natureza mercantil das *stock options* encontra respaldo em nova decisão do CARF, que ressalta a voluntariedade do exercício das opções, característica diversa ao instituto do salário:

Em sendo assim, os planos de opções de ações outorgados no contexto da relação de trabalho são de natureza mercantil e, em regra, são acessórios ao contrato laborativo, com a finalidade de estimular os empregados e administradores a serem mais produtivos e comprometidos com o negócio da empresa, já que passam a ter uma participação acionária.

Sobre a natureza mercantil dos planos, cabe acrescentar que, também em regra, eles são voluntários e onerosos, além de trazerem um certo risco ao trabalhador, o que é expressamente admitido pela decisão recorrida. (...)

A voluntariedade, ou autonomia da vontade do empregado ou administrador, decorre do fato de que o plano não lhe foi imposto, de forma que ele teve liberdade de escolha e somente participou do plano porque aderiu aos seus termos. Diferentemente dos salários, que decorrem da simples execução do contrato de trabalho, as *stock options* foram outorgadas apenas ao interessados que assinaram o contrato de opções e que as exerceram.

Sob o ponto de vista da autonomia da vontade, a distinção entre os salários e as *stock options* é sutil, mas existente. O TST já reconheceu a inexistência de caráter contraprestacional às *stock options* e decidiu que o ganho, nesses casos, é oferecido pelo mercado, e não pela empresa.<sup>343</sup>

Bueno, ao analisar a jurisprudência do CARF quanto à natureza jurídica das opções de compra de ações, destaca a divergência existente entre os auditores fiscais e os julgadores do CARF:

<sup>342</sup> BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2401-003.888**. Primeira Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Carolina Wanderley Landim, 07 de maio de 2015. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327721356201280\\_5473131.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327721356201280_5473131.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

<sup>343</sup> BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 9202-010.511**. 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais; Relator Eduardo Newman De Mattera Gomes, 09 de fevereiro de 2023. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16682721021201301\\_6762247.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16682721021201301_6762247.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

os auditores fiscais possuem uma opinião divergente da maioria dos julgadores do CARF, pois defendem que apenas pelo fato da outorga da opção de compra de ações ter ocorrido sob uma relação de trabalho, já restaria descaracterizado o seu caráter mercantil e passaria esse plano a ter características de remuneração. Já os julgadores do CARF, em sua maioria, entendem que a regra é que o contrato de opção de compra de ações tem característica de contrato mercantil e somente será considerado parte integrante da remuneração de empregados ou administradores, caso os requisitos essenciais desse tipo de negócio não estejam presentes. O CARF entende que devem estar presentes os seguintes requisitos: “(i) emissão por sociedade por ações, abertas ou fechadas; (ii) previsão expressa no estatuto; (iii) em observância aos montantes delimitados no capital autorizado, (iv) conforme plano de compra de ações aprovado pela assembleia geral e (v) tendo como beneficiários os empregados, administradores e outras pessoas naturais que prestem serviços à sociedade por ações ou à sociedade sob o seu controle”.<sup>344</sup>

Assim, estando as *stock options* sujeitas à interpretação dos órgãos de fiscalização tributária, em virtude da inexistência de normas legais, as empresas são desmotivadas a concederem esse benefício aos trabalhadores, e por tal razão “seria interessante a existência de uma lei que estabelecesse a natureza jurídica e requisitos mínimos para a implementação do plano de compras de ações pelas empresas”.<sup>345</sup>

Nesse sentido, existem projetos de leis em tramitação que discutem a matéria. Assim, é de suma importância examinar tais propostas em conjunto para alcançar uma visão abrangente das possíveis inovações legislativas sobre as *stock options*.

#### 4.3. PROJETOS DE LEI RELACIONADOS AO TEMA

Tramitam na Câmara dos Deputados três Projetos de Lei que versam sobre as opções de compra de ações, cada um deles apresentando diferentes parâmetros para definir a natureza jurídica do instituto.

---

<sup>344</sup> BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações “*Stock Option*” Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*. p. 115.

<sup>345</sup> KUČEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica: formas de participação dos trabalhadores nas empresas**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023. p. 59-60.

O mais antigo de tais projetos é o PL n° 286/2015, de autoria do Deputado Carlos Bezerra, que busca incluir as *stock options* no texto da CLT e indica que elas poderão ter natureza não salarial ou salarial, nos seguintes termos:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com o acréscimo do seguinte dispositivo: "Art. 458-A A participação acionária de empregado por meio de Plano de Concessão de Ações sob a modalidade de Opções de Ações (Stock Options) consiste em vantagem contratual de natureza:

I – não salarial, quando tratar-se de condição de contrato estabelecida como luvas ou apenas com o objetivo de fidelizar o trabalhador na empresa, sem qualquer conotação de caráter retributivo, e o método de exercício autorizado implicar onerosidade e risco para o empregado;

II – salarial, quando, em complementação ao salário fixo contratado, entre outras hipóteses de utilização do plano de opções como estratégia de remuneração variável: a) a concessão do benefício for vinculada diretamente ao desempenho ou a metas de produtividade; b) o método de exercício autorizado no ato concessivo da premiação não implicar ônus ou risco ao beneficiário. (...)<sup>346</sup>

Para Moreira, no entanto, as hipóteses em que são atribuídas natureza salarial pelo projeto acima exposto, não tratam em si das *stock options*:

Quanto às situações elencadas no inc. II do art. 485-A do referido projeto, isto é, situações que acarretariam a consideração do benefício como sendo de natureza salarial, entende-se, após toda a investigação realizada neste trabalho, que, na verdade, essas situações descaracterizam as *stock options*. Ou seja, o plano concedido nas condições do supramencionado inc. II não deve ser considerado como um plano de *stock options*, pois são características inerentes a estas, como foi visto em tópicos anteriores, a onerosidade e o risco. Ademais, se a concessão for vinculada diretamente ao desempenho ou a metas de produtividade, como estabelece a alínea “a” do citado inc. II, tratar-se-ia de um plano de *performance shares* e não de *stock options*.<sup>347</sup>

De todo modo, na justificativa apresentada em conjunto ao projeto, considera-se que existem diversas modalidades de *stock options*, razão pela qual não se deve atribuir uma única natureza para as diferentes formas de concessão, devendo em cada caso ser observado as características do plano, “especialmente quanto aos

<sup>346</sup> BRASIL. **Projeto de Lei n° 286, de 2015**. Acrescenta o Art. 458-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de Opções de Ações (*Stock Options*). Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=946411>. Acesso em: 21 ago. 2023.

<sup>347</sup> MOREIRA, Leandro de Assis. ***Stock options e a relação de emprego***. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023. p. 97.

métodos de exercício autorizados, os fatores que motivaram sua concessão, o respeito ao tipo de negócio estabelecido e, conseqüentemente, à vontade das partes”.<sup>348</sup>

Outro Projeto de Lei em tramitação é o PL nº 4153/2021, de autoria do Deputado Rodrigo Agostinho, o qual elenca uma série de requisitos a serem seguidos para fins de configurar a natureza não remuneratória do *stock options plan*:

Art. 3º Os Planos de Pagamento Baseado em Ações poderão ter caráter remuneratório ou não remuneratório.

Art. 4º O Plano de Pagamento Baseado em Ações terá caráter não remuneratório quando apresentar, cumulativamente, as seguintes características:

a) se revestir da forma de plano de opção de compra de ações, conforme previsto no Parágrafo 3º do Artigo 168 da Lei das Sociedades por Ações, ou estrutura equivalente caso a Sociedade Emissora adote outro tipo societário;

b) tiver por objetivo o alinhamento de interesses entre os Beneficiários, a Sociedade Emissora e seus sócios, o incentivo à produtividade e à valorização da empresa;

c) tiver sido aprovado em assembleia geral de acionistas ou assembleia ou reunião de sócios, por titulares de ações ou quotas representativas de mais de 50% do capital social votante presentes à respectiva assembleia ou reunião de sócios;

d) tiver o Preço de Exercício das opções de compra de ações definido no momento da outorga, correspondente ao menos ao Valor Econômico da ação ou quota; e

e) impuser ao Beneficiário, cumulativamente período de aquisição de direitos de pelo menos 12 (doze) meses e restrições à negociação de ações ou quotas por período não inferior a 12 (doze) meses após o exercício. Parágrafo único. O requisito previsto no item “d” pode ser dispensado apenas em caso ocorrência de Evento de Liquidez e desde que essa condição esteja prevista em cláusula específica no Plano de Pagamento Baseado em Ações.

Art. 5º O Plano de Remuneração Baseada em Ações que não apresente, cumulativamente, as características descritas no parágrafo único do artigo 4º, será considerado como de caráter remuneratório.<sup>349</sup>

Ao justificar o seu texto, o Deputado destaca a insegurança jurídica existente em decorrência da falta de regulamentação das *stock options*, evidenciada “em especial na esfera tributária, uma vez que as autoridades fazendárias vêm aplicando

<sup>348</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 286, de 2015**. Acrescenta o Art. 458-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de Opções de Ações (*Stock Options*). Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=946411>. Acesso em: 21 ago. 2023. p. 8;

<sup>349</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 4153, de 2021**. Dispõe sobre os planos de pagamento baseado em ações (PPBA), através da disponibilização de ações das empresas contratantes, denominados ‘stock options’, fixa o regime tributário aplicável e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2308636>. Acesso em: 06 set. 2023.

o chamado ‘tratamento remuneratório’ de forma indistinta e sem considerar, de maneira adequada, as particularidades de cada estrutura”.<sup>350</sup>

Já o PL nº 2724/2022, o mais recente dos projetos em tramitação sobre o tema, teve sua origem no Senado Federal, por meio da iniciativa do Senador Carlos Portinho, sendo remetido à Câmara dos Deputados após a aprovação pela Comissão de Assuntos Econômicos. Trata-se do chamado “Marco Legal do *Stock Options*”, que confere natureza jurídica mercantil às *stock options* concedidas dentro dos termos estipulados em seu texto:

Art. 2º, parágrafo único: A Opção de Compra de Participação Societária outorgada nos termos previstos nesta Lei possui natureza exclusivamente mercantil, conforme previsão contida artigo 168, §3º da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e não se incorpora ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário ou tributo.<sup>351</sup>

O Senador Carlos Portinho objetiva sistematizar a matéria com essa nova norma legal, destacando que o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais Federais, em conformidade com o texto do projeto, têm se posicionado pela natureza não salarial das opções de compra de ações.<sup>352</sup>

Além do mais, argumenta o autor do projeto que o ganho do beneficiário não acontece no momento em que ele exerce a compra das ações por meio de suas opções, ainda que elas apresentem um valor inferior ao verificado no mercado, mas sim quando ele efetiva a venda de tais ações, pois “antes desse momento, há incerteza sobre eventual ganho, de modo que não haveria que se falar em

---

<sup>350</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 4153, de 2021**. Dispõe sobre os planos de pagamento baseado em ações (PPBA), através da disponibilização de ações das empresas contratantes, denominados ‘stock options’, fixa o regime tributário aplicável e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2308636>. Acesso em: 06 set. 2023. p. 6.

<sup>351</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2724, de 2022**. Dispõe sobre o regime dos Planos de Outorga de Opção de Compra de Participação Societária – Marco Legal do Stock Options. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155026>. Acesso em: 08 set. 2023.

<sup>352</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2724, de 2022**. Dispõe sobre o regime dos Planos de Outorga de Opção de Compra de Participação Societária – Marco Legal do Stock Options. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155026>. Acesso em: 08 set. 2023.

tributação. Apenas a renda plena, definitiva e realizada pode estar sujeita ao Imposto de Renda”<sup>353</sup>.

Importante destacar que o referido projeto prevê a onerosidade como característica inerente à existência das *stock options*, porém, elas não precisam seguir os valores de mercado:

Art. 5º, § 2º O Plano de Opções deve prever onerosidade para os beneficiários no momento da aquisição e/ou exercício da opção. (...)

§ 3º Observada a onerosidade, o Plano de Opções não necessariamente deverá prever preços de mercado, podendo as opções serem oferecidas em condições mais vantajosas aos seus beneficiários.<sup>354</sup>

Para Silveira, a redação do Art. 5º, § 3º do PL nº 2724/2022, rechaça um dos principais argumentos utilizados pelo Fisco para aduzir a natureza salarial das *stock options*:

Dessa forma, o projeto de lei reforça que a onerosidade é requisito essencial para o plano de *stock options* possuir natureza mercantil, de modo que o participante deve pagar para adquirir ação da companhia, ainda que o preço de exercício não corresponda ao valor de mercado da ação. Nesse ponto, afastam-se as alegações (principalmente da Receita Federal) de que o não pagamento, pelo participante, do valor de mercado da ação afastaria a existência de risco, com o que o programa assumiria natureza remuneratória do trabalho.<sup>355</sup>

Finalizando, os três projetos de lei abordados nesse subcapítulo seguem em tramitação conjunta perante a Câmara dos Deputados, e a eventual aprovação de algum deles deve representar um importante avanço na discussão sobre a natureza jurídica das *stock options*. Todavia, enquanto não ocorre a promulgação de uma lei que busque dirimir a controvérsia, resta inevitável buscar o amparo da doutrina e da jurisprudência para tal. Assim sendo, na próxima seção, serão abordadas as considerações finais, resumindo os principais pontos alcançados pela pesquisa e delineando se a hipótese suscitada na introdução foi comprovada ou não.

<sup>353</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2724, de 2022**. Dispõe sobre o regime dos Planos de Outorga de Opção de Compra de Participação Societária – Marco Legal do Stock Options. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155026>. Acesso em: 08 set. 2023. p. 11.

<sup>354</sup> BRASIL. **Projeto de Lei nº 2724, de 2022**. Dispõe sobre o regime dos Planos de Outorga de Opção de Compra de Participação Societária – Marco Legal do Stock Options. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155026>. Acesso em: 08 set. 2023.

<sup>355</sup> SILVEIRA, Renato. Marco Legal do Stock Options: expectativa em torno da regulamentação. In: **Consultor Jurídico**. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-nov-30/renato-silveira-expectativa-torno-marco-legal-stock-options>. Acesso em: 25 set. 2023. n.p.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto, as *stock options* apareceram inicialmente nos Estados Unidos da América na década de 1950. Com o passar do tempo, a popularidade delas foi aumentando, atingindo novos países e continentes. Nesse sentido, nem mesmo a existência de alguns escândalos corporativos envolvendo as *stock options* foi capaz de interromper a concessão desse benefício pelas empresas.

No Brasil, a expansão das *stock options* ocorreu de forma mais recente, figurando principalmente nas empresas internacionais localizadas em território brasileiro. Contudo, cada vez mais empresas aderem aos planos de concessão de *stock options* como forma de incentivo aos seus empregados. De todo modo, ainda não há regulação específica desse benefício no ordenamento jurídico pátrio, restando dúvidas sobretudo quanta a sua natureza jurídica.

Para conceder as *stock options*, a empresa deve elaborar um plano a ser aprovado pela assembleia geral. Deverá nesse plano conter um preço para o exercício das opções e um período para que após o término o beneficiado possa exercê-las. Por sua vez, o empregado que receber as *stock options*, após transcorrido o período estipulado, poderá exercer as suas opções pagando o valor estipulado. Realizado o exercício das opções, o empregado passa a ser detentor das ações da empresa, e delas poderá livremente dispor, inclusive realizar a venda delas, salvo a existência de uma cláusula de *lock up*.

Considerando que, na prática, o empregado apenas realiza o exercício das opções se lhe for economicamente vantajoso, isto é, o valor para o exercício seja inferior ao valor que as ações possuem no mercado acionário, discute-se se essa vantagem econômica do empregado auferida por meio das *stock options* constitui ou não salário.

Nesse ponto, destaca-se que o salário compreende em seu interior distintas parcelas, e não apenas aquela importância fixa paga mensalmente, denominada de salário-base. As parcelas que constituem o salário apresentam algumas características comuns a elas, como a habitualidade, a periodicidade, a essencialidade, a reciprocidade e quantificação. Por outro lado, existem parcelas que, mesmo tendo a sua origem na relação de emprego, não integram o salário para nenhum fim.

O enquadramento de uma parcela como integrante do salário, ou não, é relevante pois a legislação atribui diferentes efeitos conforme a natureza da parcela. Assim, quando uma parcela é considerada salarial, ela resta protegida pela ótica protecionista do Direito do Trabalho, além de repercutir sobre o cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários.

Diante disso, a doutrina discute se a natureza jurídica das *stock options* é salarial ou não. Todavia, não há consenso sobre tal entre os autores, sendo que alguns, em menor número, defendem a natureza salarial das *stock options*, enquanto outros, em maior número, se posicionam no sentido de que elas não constituem salário.

Entre os autores que defendem a natureza não salarial das *stock options*, sobressai o argumento de que a sua natureza é nitidamente mercantil, pois o possível ganho do empregado não dependeria da empresa em si, mas sim do mercado do ações. Assim, o risco presente no mercado financeiro seria suficiente para negar a natureza salarial das *stock options*.

Parte da doutrina ainda defende que a identificação da natureza jurídica das *stock options* dependerá das características do caso concreto. Segundo esse raciocínio, se o plano de concessão das *stock options* não prever nenhum custo para o beneficiado exercer as suas opções, não haveria de se falar em risco assumido por ele, e conseqüentemente, teriam elas natureza salarial. Por outro lado, sendo o exercício das opções oneroso ao empregado, o benefício assume natureza mercantil.

O posicionamento majoritário dos tribunais, tanto no âmbito da Justiça do Trabalho, como também da Justiça Federal, é no sentido das *stock options* possuírem natureza mercantil e não integrarem o salário do beneficiado. No entanto, algumas decisões têm reconhecido a possibilidade de as opções de compra de ações serem concedidas com viés salarial, de acordo com as suas características, desvirtuando a natureza mercantil do mecanismo.

Divergente é a posição adotada pelo Fisco, pois na Receita Federal prevalece o entendimento de que as opções de compra de ações possuem natureza salarial. No Conselho Administrativo de Recursos Fiscais a matéria está longe de ser pacificada, existindo decisões para ambos os lados.

Na introdução deste Trabalho de Curso foi levantada a hipótese de que as *stock options* não possuem natureza jurídica salarial. Diante de toda a pesquisa

realizada, a referida hipótese restou parcialmente comprovada, pois o posicionamento predominante da doutrina e da jurisprudência confirma a natureza jurídica mercantil das *stock options*. Entretanto, não se deve desprezar a existência de decisões nos tribunais admitindo a natureza salarial das opções de compra de ações, sobretudo, quando concedidas de forma não onerosa, ou seja, sem riscos ao empregado.

Além disso, ressalta-se a existência de três projetos de leis em tramitação na Câmara dos Deputados, os quais buscam estabelecer parâmetros legais para definir a natureza jurídica das *stock options*. Assim, a eventual aprovação de algum desses textos trará para a discussão uma nova perspectiva por meio de um embasamento legal. De todo modo, a possível existência de uma legislação específica não deve ser suficiente para extinguir a discussão existente no campo jurisprudencial e principalmente doutrinário, subsistindo argumentos em favor tanto da natureza salarial, como também da natureza não salarial das *stock options*, razão pela qual, o tema deverá permanecer como um objeto de estudo a ser enfrentado.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. *E-book*.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** (Coleção sinopses jurídicas, v. 28). 9. ed. São Paulo: 2019. *E-book*.

BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2301-005.772**. Primeira Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Juliana Marteli Fais Feriato, 04 de fevereiro de 2019. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327720628201577\\_5958965.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327720628201577_5958965.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2401-003.888**. Primeira Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Carolina Wanderley Landim, 07 de maio de 2015. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327721356201280\\_5473131.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16327721356201280_5473131.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2402-004.481**. Segunda Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Ronaldo de Lima Macedo, 23 de março de 2015. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/11624720211201293\\_5444785.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/11624720211201293_5444785.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 2402-010.654**. Segunda Turma Ordinária da Quarta Câmara da Segunda Seção; Relator Luzia Cubatão, 31 de dezembro de 2021. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/10880734908201843\\_6539382.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/10880734908201843_6539382.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 9202-007.378**. 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais; Relator Patricia da Silva, 21 de janeiro de 2020. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/19311720425201467\\_6123260.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/19311720425201467_6123260.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão n.º 9202-010.511**. 2ª Turma da Câmara Superior de Recursos Fiscais; Relator Eduardo Newman De Mattered Gomes, 09 de fevereiro de 2023. Disponível em: [https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16682721021201301\\_6762247.pdf](https://acordaos.economia.gov.br/acordaos2/pdfs/processados/16682721021201301_6762247.pdf). Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 06 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 06 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília: Presidência da República, 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm). Acesso em: 06 ago. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 286, de 2015**. Acrescenta o Art. 458-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a concessão de Opções de Ações (*Stock Options*). Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=946411>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2724, de 2022**. Dispõe sobre o regime dos Planos de Outorga de Opção de Compra de Participação Societária – Marco Legal do Stock Options. Brasília: Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155026>. Acesso em: 08 set. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4153, de 2021**. Dispõe sobre os planos de pagamento baseado em ações (PPBA), através da disponibilização de ações das empresas contratantes, denominados 'stock options', fixa o regime tributário aplicável e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2308636>. Acesso em: 06 set. 2023.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Agravo Interno no Recurso Especial – nº 1.968.658/SP**. 1ª Turma, Relator Ministro Sérgio Kukina, 11 de abril de 2023. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num\\_registro=202103408590&dt\\_publicacao=11/04/2023](https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202103408590&dt_publicacao=11/04/2023). Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial – nº 1.982.826/SP**. Relator Ministro Herman Benjamin, 26 de junho de 2023. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo\\_documento=documento&componente=MON&sequencial=193602709&num\\_registro=202200249958&data=20230626](https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=193602709&num_registro=202200249958&data=20230626). Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial – nº 2.008.120/SP**. Relator Ministro Benedito Gonçalves, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: [https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo\\_documento=documento&componente=MON&sequencial=171531897&num\\_registro=202201770714&data=20221214](https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=171531897&num_registro=202201770714&data=20221214). Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0011496-54.2015.5.01.0064**. 2ª Turma, Relator Eduardo Henrique Raymundo Von

Adamovich, 24 de novembro de 2017. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1304910>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0101744-60.2017.5.01.0011**. 9ª Turma, Relator Celio Juacaba Cavalcante, 01 de julho de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2636744>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário - nº 1000037-46.2016.5.02.0041**. 2ª Turma, Relator Rodrigo Garcia Schwarz, 04 de novembro de 2020. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário - nº 1002053-67.2017.5.02.0063**. 2ª Turma, Relator Rodrigo Garcia Schwarz, 27 de setembro de 2021. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0020540-66.2015.5.04.0015**. 3ª Turma, Relator Ricardo Carvalho Fraga, 16 de novembro de 2017. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0021745-77.2017.5.04.0010**. 3ª Turma, Relator Gilberto Souza dos Santos, 12 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Agravo de Petição - nº 0011042-74.2016.5.09.0013**. 6ª Turma, Relator Francisco Roberto Ermel, 02 de julho de 2018. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/6t0dq>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário - nº 0011113-90.2015.5.12.0025**. 4ª Câmara, Relator Roberto Basilone Leite, 09 de outubro de 2017. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional Federal da 2ª Região. **Apelação Cível – nº 0140420-90.2017.4.02.5101**. Turma Espec. II - Tributário, Relator Marcus Abraham, 11 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/consultas/jurisprudencia>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Apelação Cível – nº 5008897-13.2018.4.03.6100**. 4ª Turma, Relator Andre Nabarrete Neto, 12 de maio de 2022. Disponível em: <https://web.trf3.jus.br/base-textual/Home/ListaColecao/9?np=4>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação Cível – nº 5058213-23.2014.4.04.7000**. 1ª Turma, Relator Alexandre Rossato da Silva Ávila, 18 de setembro de 2019. Disponível em: [https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&numero\\_gproc=40000768778&versao\\_gproc=15&crc\\_gproc=63b5fb20&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=](https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40000768778&versao_gproc=15&crc_gproc=63b5fb20&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=). Acesso em: 17 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação Cível – nº 5059633-92.2016.4.04.7000**. 1ª Turma, Relator Roger Raupp Rios, 28 de outubro de 2020. Disponível em: [https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&numero\\_gproc=40001904071&versao\\_gproc=4&crc\\_gproc=46e3475f&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=](https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40001904071&versao_gproc=4&crc_gproc=46e3475f&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=). Acesso em: 17 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Apelação/Remessa Necessária – nº 5011291-12.2019.4.04.7205**. 2ª Turma, Relator Roberto Fernandes Júnior, 19 de maio de 2022. Disponível em: [https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro\\_teor.php?orgao=1&numero\\_gproc=40002402035&versao\\_gproc=4&crc\\_gproc=de48bec3&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=](https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&numero_gproc=40002402035&versao_gproc=4&crc_gproc=de48bec3&termosPesquisados=c3RvY2sgb3B0aW9ucyA=). Acesso em: 17 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 443-31.2015.5.02.0070**. 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 15 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2dac1e46aa20b18f3ea8d4a659575529>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 1196-81.2010.5.05.0004**. 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros, 24 de junho de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b6975ab4a5da5060df16f20bff09864f>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 10886-57.2015.5.01.0009**. 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, 16 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2779e8ae62738eb640d03cf2b37707b>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 38740-45.2003.5.15.0045**. 3ª Turma, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, 24 de setembro de 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c63ed1f67afbad26e2c1dc04ce6bda5/>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 85740-33.2009.5.03.0023**. 6ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 15 de dezembro de 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend2.tst.jus.br/rest/documentos/99cc8a318b5541a2da19bdce8e3d81ff. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - nº 11499-65.2015.5.01.0013**. 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, 19 de abril de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c683415c5bffc321ee0fe345f1ebf70a>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - nº 201000-02.2008.5.15.0140**. 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 11 de fevereiro de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/32a59b0bab3b995cc306760cc7af3ef0>. Acesso em: 18 set. 2023.

BRAUN, Lucas. **Incentivos aos administradores: a opção de compra de ações**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2013. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=427681](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=427681). Acesso em: 20 ago. 2023.

BRITTO, Felipe Lorenzi de. Os Planos de Concessão de Ações (*Stock Options*) e seus Principais Aspectos. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

BUENO, Iva Maria Souza. O Regime Tributário das Opções de Compra de Ações "*Stock Option*" Outorgadas a Empregados e Administradores por Empresas Brasileiras. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options: os planos de opção de compra de ações**. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book*.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. *E-book*.

CAMINHA, Lucas; COELHO, Gustavo Flausino. **Captação de recursos por startups: atualizado com o marco legal das startups**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2023. *E-book*

CARUSO, Giulia Martini. **Stock Options**. 2017. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/34310/1/GIULIA%20MARTINI%20CARUSO.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

CUNHA, Marta Stock. **Stock options – a remuneração dos administradores nas sociedades anônimas**. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37144>. Acesso em: 22 set. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. *E-book*.

FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. Análise da Incidência da Contribuição Previdenciária sobre os Planos de Concessão de Ações (*Stock Option Plans*) e da Validade da Base de Cálculo Utilizada pelas Autoridades Fiscais. In: BRITTO, Felipe Lorenzi de; BUENO, Iva Maria Souza; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. São Paulo: Almedina, 2017. *E-book*.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

KUCEK, Gisele Bolonhez. **Stock options e sua natureza jurídica**: formas de participação dos trabalhadores nas empresas. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, 2020. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=10295079#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10295079#). Acesso em: 21 ago. 2023.

LAVEZ, Raphael Assef; SCHOUERI, Luís Eduardo. **Planos de Opções de Ações (Stock Option Plans) na Jurisprudência do CARF**: uma Típica Questão de Legalidade em Matéria Tributária. In: Planejamento Tributário sob a ótica do CARF: Análise de casos concretos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Disponível em: <https://schoueri.com.br/wp-content/uploads/2020/10/LES-e-RAL-StockOptions-na-jurisprude%CC%82ncia-do-CARF.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. *E-book*.

MACEDO, Mirella Costa. O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option. In: **Revista Direito UNIFACS - Debate Virtual**. 103. ed. Salvador: UNIFACS, 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>. Acesso em: 24 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book*.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. *E-book*.

MOREIRA, Leandro de Assis. **Stock options e a relação de emprego**. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=4106226](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4106226). Acesso em: 20 ago. 2023.

NAKAYAMA, Ellen. **A incidência (ou não) da contribuição previdenciária patronal sobre os planos de opções de ação (stock options plan) outorgados a empregados**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=6366122](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6366122). Acesso em: 21 ago. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book*.

OLIVEIRA, Ana Paula Braga de. Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro. *In: XXIV Congresso Nacional do Conpedi - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara*. Belo Horizonte: Conpedi, 2015. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/5jVJ7k38wvUh5hVb.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2023.

PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda dos. "A natureza jurídica das stock options no direito do trabalho brasileiro". *In: Quaestio Iuris*. vol. 08. Rio de Janeiro: UERJ, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/15350/11677>. Acesso em: 09 ago. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: Teoria e questões práticas**. 4. Ed. São Paulo: Método, 2018. *E-book*.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. *E-book*.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book*.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock options plan como uma forma de remuneração flexível**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea\\_Goncalves\\_Silva\\_Stock\\_Options\\_Plan.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/publico/Andrea_Goncalves_Silva_Stock_Options_Plan.pdf). Acesso em: 09 ago. 2023.

SILVEIRA, Renato. Marco Legal do Stock Options: expectativa em torno da regulamentação. *In: Consultor Jurídico*. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-nov-30/renato-silveira-expectativa-torno-marco-legal-stock-options>. Acesso em: 25 set. 2023.

SIMÕES, Thiago Taborda. ***Stock option plan e incidência previdenciária***. 2015. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=3037349](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3037349). Acesso em: 21 ago. 2023.