



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO



PEDRO HENRIQUE FONTES PINTO DE AZEVEDO

**AS STOCK OPTIONS NAS RELAÇÕES LABORAIS: um estudo quanto à sua
natureza jurídica sob a perspectiva da teoria social crítica**

Recife
2023

PEDRO HENRIQUE FONTES PINTO DE AZEVEDO

**AS STOCK OPTIONS NAS RELAÇÕES LABORAIS: um estudo quanto à sua
natureza jurídica sob a perspectiva da teoria social crítica**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico de Ciências Jurídicas, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Área de Concentração: Transformações do Direito Privado.

Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Orientador: Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho.

Recife

2023

Catálogo na fonte
Bibliotecária Ana Cristina Vieira, CRB-4/1736

A994s Azevedo, Pedro Henrique Fontes Pinto de.
 As stock options nas relações laborais: um estudo quanto à sua natureza jurídica sob a perspectiva da teoria social crítica / Pedro Henrique Fontes Pinto de Azevedo. -- Recife, 2023.
 118 f.

Orientador: Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco.
Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2023.

Inclui referências.

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Stock Options. 3. Salário.
I. Melo Filho, Hugo Cavalcanti (Orientador). II. Título.

344.8101 CDD (22. ed.)

UFPE (BSCCJ 2023-37)

PEDRO HENRIQUE FONTES PINTO DE AZEVEDO

AS STOCK OPTIONS NAS RELAÇÕES LABORAIS: um estudo quanto à sua natureza jurídica sob a perspectiva da teoria social crítica

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico de Ciências Jurídicas, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Área de Concentração: Transformações do Direito Privado.

Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

Aprovado em: 31/08/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Profa. Dra. Regina Stela Corrêa Vieira (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

AGRADECIMENTOS

À minha mãe e ao meu pai, por terem me proporcionado todo incentivo para chegar até aqui, principalmente reforçando a importância da educação como ferramenta de realização dos meus sonhos.

Aos meus avós, João Pinto de Azevedo e Therezinha de Jesus, por terem me ensinado o valor da vida e a serem meus espelhos de força, perseverança, amor e compaixão.

Ao meu irmão, por todo suporte.

Ao meu orientador Hugo Cavalcanti Melo Filho, por ter aberto as portas da linha de pesquisa para mim, sendo referência não apenas na academia, mas também na Justiça do Trabalho, pautando todos os seus ensinamentos na ética e na resistência.

À Carla, Malu, Aline, Leo, Arlindo e Nívea, por serem as melhores pessoas que me acompanharam ao longo de toda essa jornada, proporcionando afeto nas horas mais difíceis.

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar as *stock options*, mais especificamente quanto à sua natureza jurídica. Tal instituto foi criado nos EUA na década de 40, sendo utilizado por empresas com fito de reter mão de obra qualificada até os dias de hoje. No plano de opção de compra de ações, como é conhecido, a empresa confere ao empregado um lote de ações que poderá ser exercido no fim do período de carência. A doutrina juslaboral clássica e a jurisprudência brasileira classificam o instituto como sendo de natureza mercantil- e não salarial. O presente trabalho adota o método lógico-dedutivo e foi estruturado para analisar o salário, na sua dimensão econômica e na sua esfera jurídica, bem como as *stock options*, a partir de pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais, também utilizando os ensinamentos da teoria social crítica, com o escopo de produzir um debate sobre a possibilidade de enquadrar o plano de opção de compra de ações como sendo de natureza salarial.

Palavras-chaves: direito do trabalho; stock options; salário; natureza jurídica.

ABSTRACT

The present research aims to analyze stock options, specifically regarding their legal nature. This institute was created in the USA in the 1940s and is still used by companies with the purpose of retaining qualified workforce to this day. In the stock option plan, as it is known, the company grants an employee a set of shares that can be exercised at the end of the vesting period. Classic labor law doctrine and Brazilian jurisprudence classify this institute as commercial in nature, rather than salary-related. This study adopts a logical-deductive method and is structured to analyze wages in their economic and legal dimensions, as well as stock options, through bibliographic and jurisprudential research. It also draws from critical social theory to facilitate a debate about the possibility of framing the stock option plan as salary-related in nature.

Keywords: labor law; stock options; wages; legal nature.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	ECONOMIA POLÍTICA E O SALÁRIO.....	12
2.1	O VALOR PARA FRANÇOIS QUESNAY	13
2.2	O SALÁRIO PARA ADAM SMITH.....	14
2.3	O SALÁRIO PARA DAVID RICARDO	17
2.4	O SALÁRIO PARA JEAN-BAPTISTE SAY.....	19
2.5	O SALÁRIO PARA THOMAS MALTHUS	20
2.6	O SALÁRIO PARA JOHN STUART MILL	23
3	O SALÁRIO PARA A DOCTRINA JUSLABORAL CLÁSSICA.....	25
3.1	CONCEITO	25
3.2	NATUREZA JURÍDICA.....	28
3.3	CARACTERES DO SALÁRIO	30
3.4	COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO.....	34
3.5	PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO	38
4.	AS STOCK OPTIONS.....	42
4.1	BREVE HISTÓRICO DAS STOCK OPTIONS NO MUNDO E NO BRASIL ..	42
4.2	O CONCEITO DAS STOCK OPTIONS PRESENTE NA DOCTRINA JURÍDICA.	46
4.2.1	Para a Doutrina Brasileira	46
4.2.2	Para a Doutrina Estrangeira	48
4.3	FASES E ATRIBUTOS DAS STOCK OPTIONS	50
4.3.1	Primeira Fase: concessão da opção	50
4.3.2	Segunda Fase: possibilidade de exercício	55
4.3.3	Terceira Fase: compra das ações da sociedade.....	56
4.3.4	Quarta Fase: venda ou retenção das ações.....	58
4.4	NATUREZA JURÍDICA DAS STOCK OPTIONS PARA A DOCTRINA	59

5	AS CONCEPÇÕES SOBRE O SALÁRIO APRESENTADAS PELO MARXISMO E PELA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA E AS SUAS RESPECTIVAS CONSEQUÊNCIAS NO ENTENDIMENTO DAS STOCK OPTIONS.....	65
5.1	O SALÁRIO NA VISÃO DO MARXISMO	65
5.2	O SALÁRIO NA VISÃO DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA ..	72
5.2.1	A Visão de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade	73
5.2.2	A Visão de Jorge Luiz Souto Maior	77
5.2.3	A Visão de Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo	78
5.2.4	A Visão de Wilson Ramos Filho	81
5.3	O PLANO DE OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES REVISITADO. UM NOVO ENTENDIMENTO COM BASE NO MARXISMO E NA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA.....	82
6	AS STOCK OPTIONS PARA A JURISPRUDÊNCIA: análise crítica dos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil e do Superior Tribunal de Justiça da Espanha.....	87
6.1	AS INFLUÊNCIAS DAS GUERRAS HÍBRIDAS NA CONSTRUÇÃO DE UM LAWFARE TRABALHISTA.....	87
6.2	O LAWFARE JUSLABORAL: A justiça política do capital	91
6.3	AS STOCK OPTIONS NA VISÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA	95
6.4	AS STOCK OPTIONS NA VISÃO DO PODER JUDICIÁRIO ESPANHOL: o reconhecimento da sua natureza salarial	102
7	CONCLUSÕES.....	106
	REFERÊNCIAS.....	110

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de dissertação tem como objeto de estudo o plano de opção de compra de ações, mais conhecido como stock options. O referido plano tem sido amplamente utilizado pelas empresas, tanto como forma de retenção de mão de obra qualificada quanto como um artifício para obter uma maior produtividade de seus trabalhadores.

Apesar de existir um evidente dispêndio de força de trabalho, a doutrina clássica e a vasta jurisprudência brasileira não consideram as stock options como uma verba de natureza salarial, mas sim de natureza mercantil, devido à operação financeira ocorrer no mercado de ações.

Ao longo da trajetória, o campo do Direito do Trabalho demonstrou ser o resultado direto da luta e da resistência dos trabalhadores, sendo fruto dos movimentos sociais coletivos enraizados no ambiente fabril. A ação coletiva, portanto, constitui a origem fundamental do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, representa o principal meio para a criação das leis laborais.

Apesar disso, na atual conjuntura, os doutrinadores juslaborais, bem como os operadores do Direito do Trabalho, vêm se distanciando cada vez mais das lutas sociais e do real motivo de existência do ramo juslaboral. Isso ocorre porque a racionalidade neoliberal está cada vez mais presente no tecido social, contaminando até mesmo o ramo jurídico, que deveria proteger os trabalhadores.

Portanto, esta dissertação tem como objetivo específico analisar a influência da força política do capital nas decisões que envolvem o plano de opção de compra de ações, conforme julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho do país.

Para alcançar os objetivos gerais e específicos, o presente trabalho foi dividido em cinco capítulos.

Foi adotado o método lógico-dedutivo, uma vez que parte da análise do instituto salarial de forma abrangente, desde a economia política clássica até os autores clássicos do Direito do Trabalho. A partir disso, o trabalho apresenta as *stock options* e utiliza de deduções lógicas para analisar o objeto de estudo.

O primeiro capítulo, intitulado “A Economia Política e o Salário”, busca demonstrar o quanto a economia política clássica e os seus idealizadores liberais contribuíram para o que hoje chamamos juridicamente de “salário”. A partir da análise das obras de François Quesnay até Stuart Mill, é possível averiguar, desde já, o

quanto a ideia de salário como contraprestação por um serviço prestado, presente nas doutrinas clássicas, reverbera, na verdade, nas ideias liberais.

O segundo capítulo recebeu o título “O Salário na Doutrina Juslaboral Clássica”. Nele, é feito um estudo doutrinário sobre o instituto salarial, com foco principalmente em seu conceito, natureza jurídica, características, elementos e princípios protetivos. O capítulo busca estabelecer uma correlação com o primeiro capítulo, no qual é demonstrado que o instituto salarial que conhecemos atualmente é influenciado pelas ideias presentes na economia política clássica. Foram utilizados autores brasileiros, em especial os que compõem a chamada “doutrina clássica”.

O terceiro capítulo, intitulado “As Stock Options”, realiza uma análise detalhada do plano de opção de compra de ações. Por ser uma forma de remuneração bastante específica, são abordados o contexto histórico, os objetivos, o conceito, as características específicas e também como a doutrina juslaboral brasileira e estrangeira percebem esse fenômeno. Além disso, o capítulo trata do aspecto central desta dissertação: compreender a natureza jurídica das stock options.

Ressalta-se que o presente trabalho aplicou os a doutrina estrangeira de países específicos: i) um, estadunidense, por ser o berço do plano de opção de compra de ações; ii) uma espanhola, por ser o país mais avançado no debate acerca desse tipo de contraprestação; e, iii) uma peruana, que busca demonstrar o quanto a influência espanhola tem impacto nos países colonizados por ela na América Latina – ao contrário do Brasil.

O quarto capítulo é denominado “As Concepções Sobre o Salário Apresentadas pelo Marxismo e pela Teoria Jurídico-Trabalhista Crítica e Suas Respectivas Consequências no Entendimento das Stock Options”. Após examinar o instituto salarial e as stock options na perspectiva de um direito do trabalho clássico na primeira parte da dissertação, o presente capítulo apresenta as análises de juristas que lideram o estudo do ramo juslaboral com base na teoria social crítica. A partir das visões críticas sobre o instituto salarial delineadas por diversos autores e autoras, o plano de opções de compra de ações é revisitado sob essa ótica.

O quinto capítulo, intitulado “As Stock Options Para a Jurisprudência: análise crítica dos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil e do Superior Tribunal de Justiça da Espanha”, tem como proposta trazer os conceitos de *lawfare* jurídico e a justiça política do capital para, depois, apresentar os julgados dos tribunais brasileiros acerca das *stock options*. Depois, no mesmo capítulo, será abordado o

principal precedente do plano de opções de compra de ações na Espanha, considerando a verba como sendo de natureza salarial.

Frisa-se que neste último capítulo, foram utilizados julgados o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, uma vez que é a Corte cuja jurisprudência abrange a área de atuação da Universidade Federal de Pernambuco. Além disso, também foi usado julgado do TRT-2, pois o estado de São Paulo possui a maior concentração de empresas de capital aberto e, por conseguinte, utilizam mais as *stock options*. Por fim, foi escolhido um julgado paradigma da Suprema Corte espanhola com o objetivo de demonstrar o quanto o tema possui um debate avançado, diferentemente do caso brasileiro.

Portanto, este presente trabalho acadêmico terá o escopo de estudar o fenômeno das *stock options* tanto sob o ponto de vista da doutrina clássica como também sob o prisma da teoria social crítica. Além disso, devido à forma como está sendo decidido em diversos tribunais regionais do trabalho, serão traçados paralelos entre a *ratio decidendi* utilizada pelos julgadores e os estudos sobre o *lawfare* jurídico e a justiça política do capital.

2 ECONOMIA POLÍTICA E O SALÁRIO

Quando Bernard Edelman lançou sua obra “A Legalização da Classe Operária”, o pensador francês analisou a forma pela qual a França transformou as lutas operárias, um fato social até então revolucionário, em um direito burguês. Para o autor, o Direito do Trabalho foi criado pelo poder jurídico do capital com o intuito de frear a insatisfação popular e, conseqüentemente, forçar os trabalhadores a reivindicarem suas pautas dentro da lógica capitalista.¹

Nesse sentido, o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade reitera que a teoria jurídico-trabalhista clássica tem como objeto o trabalho livre, subordinado e assalariado, em que pese haver uma contradição entre um trabalhador ser livre e, ao mesmo tempo, subordinado a alguém.²

A ruptura com o sistema feudal, baseado na servidão, deu origem a um sistema em que a maioria da população só pode existir e sobreviver se vender sua força de trabalho no mercado em troca de uma moeda que possui valor de troca. Assim, desde o século XVIII, há grandes discussões dentro da teoria econômica acerca do salário que, até os dias atuais, influenciam na maneira como a doutrina juslaboral clássica conceitua, caracteriza e discorre sobre a remuneração do trabalhador.

Dado que o principal objetivo da presente dissertação é delimitar a natureza jurídica das stock options, é imperativo realizar, previamente, um estudo das teorias salariais presentes na Economia Política Clássica. Isso ocorre porque, apesar dos manuais juslaborais afirmarem que suas análises do instituto do salário derivam de uma constatação técnica, na verdade, a doutrina trabalhista clássica reproduz as ideologias que justificam a lógica do trabalho-mercadoria. Compreender como os pensadores econômicos percebiam a natureza da produção é fundamental para compreender por que os salários são tão baixos em relação aos lucros dos capitalistas. Assimilar as teorias do valor elaboradas pelos fisiocratas, clássicos e neoclássicos possibilitará a formulação de uma crítica contundente a ser desenvolvida por este trabalho.

¹ EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária**. São Paulo: Boitempo, 2016. Op.cit., p. 22-30.

² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014.

2.1 O VALOR PARA FRANÇOIS QUESNAY

François Quesnay é considerado o pai da economia. Tal fato decorre porque ele foi o primeiro a elaborar uma teoria sistemática do valor que classificava os participantes da economia francesa da época como produtivos ou não. Em sua publicação semanal, o *Tableau Economique*, o francês desenvolveu um modelo econômico que demonstrava os processos de produção e circulação de mercadorias.³

Analisando a economia francesa da época, baseada essencialmente na agricultura, Quesnay centrava o seu modelo econômico em torno da agricultura, pois acreditava, junto com os demais fisiocratas, que a terra era a fonte de todo o valor. Os agricultores, portanto, eram o único grupo a fazer parte da classe produtiva. Já os produtores de mercadorias industrializadas eram considerados como classe estéril - *porque dependiam das matérias primas oriundas do campo* - e, por fim, existiam os donos das terras, considerada como classe improdutivo, estéril ou ociosa. Essa classificação entre trabalho produtivo e improdutivo foi revolucionária, vez que o foco da criação de valor deslocou-se do comércio -defendido pelos mercantilistas- para a produção.⁴

Mazzucatu aponta que o modelo desenvolvido por Quesnay demonstra que a economia se reproduzia à medida que os níveis de produção estivessem acima dos níveis de consumo, pois o excedente seria utilizado como reinvestimento na produção⁵. Logo, caso houvesse uma retirada excessiva dos ganhos, o reinvestimento seria reduzido e, por conseguinte, a economia iria se desacelerar aos poucos. Ou seja, os *crashes* econômicos, para Quesnay, ocorreriam quando os atores improdutivos extraíam valor numa proporção acima dos níveis de criação de valor pelos setores produtivos.

Turgot, um notório economista francês, aperfeiçoou o modelo econômico proposto por Quesnay. Apesar de manter a ideia de que todo valor provém da terra, ele reclassificou a classe estéril como classe assalariada, pois para manter a sociedade em pleno funcionamento, alguns cargos, como juízes para conduzir a justiça, deveriam ser ocupados para garantir a criação de valor. Paralelamente, Turgot

³ MAZZUCATO, Mariana. **O Valor de Tudo**: produção e apropriação na economia global. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020. Op.cit., p.53.

⁴ HUNT, E. K. **História do Pensamento Econômico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. Op.cit., p.73-74.

⁵ MAZZUCATO, Mariana. **O Valor de Tudo**: produção e apropriação na economia global. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020. Op.cit., p.56.

reconheceu que alguns agricultores poderiam empregar outras pessoas e, a partir de tal modelo, auferir um lucro maior sem deixar de ser considerados como produtivos.⁶

Assim, o modelo econômico proposto por François Quesnay - e, depois, aperfeiçoado por Turgot - trouxe, pela primeira vez, a discussão em torno de salários, lucros, produção e setores produtivos.

2.2 O SALÁRIO PARA ADAM SMITH

Conforme a indústria se desenvolvia nos séculos XVIII e XIX, os pensamentos dos fisiocratas foram deixados de lado para que os estudos focassem nas mudanças sociais e econômicas acarretadas pela Revolução Industrial.

Com a Economia Clássica, os pensadores econômicos desenvolveram seus estudos para medir o valor de um produto levando-se em consideração a quantidade de trabalho despendido para a sua produção. Logo, diferente dos mercantilistas e dos fisiocratas, há, aqui, uma grande preocupação com a divisão do trabalho, principalmente no tocante à sua organização e retribuição.

Adam Smith, economista britânico, ficou conhecido em decorrência da publicação do seu livro *A Riqueza das Nações*. Nele, o autor ressalta a importância da implementação, nas organizações, de uma divisão social do trabalho que permitisse uma maior especialização dos trabalhadores que, por sua vez, acarretaria numa maior produtividade.⁷

Para comprovar seu ponto de vista, Smith cita o exemplo da fabricação de alfinetes, relatado até os dias de hoje nas aulas sobre economia política:

Vi uma pequena manufatura desse tipo, com apenas 10 empregados, e na qual alguns desses executavam 2 ou 3 operações diferentes. Mas, embora não fossem muito hábeis, e, portanto, não estivessem particularmente treinados para o uso das máquinas, conseguiam, quando se esforçavam, fabricar em torno de 12 libras de alfinetes por dia. Ora, 1 libra contém mais do que 4 mil alfinetes de tamanho médio. Por conseguinte, essas 10 pessoas conseguiam produzir entre elas mais do que 48 mil alfinetes por dia. Assim, já que cada pessoa conseguia fazer 1/10 de 48 mil alfinetes por dia, pode-se considerar que cada uma produz 4.800 alfinetes diariamente. Se, porém,

⁶ *Ibid.*, p.58.

⁷ *Ibid.*, p.60.

tivessem trabalhado independentemente um do outro, e sem que nenhum deles tivesse sido treinado para esse ramo de atividade, certamente cada um deles não teria conseguido fabricar 20 alfinetes por dia, e talvez nem mesmo 1.⁸

Tal constatação traduz o novo espírito que a Revolução Industrial trouxe para a sociedade. Isto é, com a introdução de maquinários nas indústrias inglesas, bem como com a adoção de uma divisão social do trabalho pelas organizações, os níveis da produção iriam crescer e, conseqüentemente, os lucros iriam aumentar exponencialmente.

No Capítulo VIII da sua maior obra, a *Riqueza das Nações*, Smith afirma que “o produto do trabalho é a recompensa natural do trabalho, ou seja, seu salário”⁹. No entanto, alerta que em um mundo marcado pelas propriedades privadas, a renda do proprietário da terra - que, por sua vez, exige a maior parte do produto da produção - era traduzida pela dedução do resultado do trabalho empregado.

No tocante à natureza do salário, afirma que na maioria das vezes os trabalhadores necessitam da figura do patrão, pois este é o responsável por adiantar os materiais necessários para confecção do trabalho. Por isso, os trabalhadores, despossuídos do capital necessário para desempenhar seu ofício, agregam valor aos materiais disponibilizados por meio do seu trabalho empregado. O produto desse valor agregado é justamente o lucro do patrão.¹⁰

A partir dessas constatações, é possível averiguar dois elementos no funcionamento do mercado: o lucro do capitalista e os salários dos trabalhadores. Essas duas variáveis entram em constante conflito, vez que são indiretamente proporcionais. O patrão deseja um lucro maior pagando menores salários, já os trabalhadores desejam salários maiores, o que, em tese, impactaria negativamente o lucro dos patrões.¹¹

O valor do salário, para Smith¹², é traduzido pelo preço real das mercadorias, sendo o dinheiro a tradução do preço nominal dos bens. Portanto, o valor do salário não é determinado apenas pela quantidade de trabalho despendido, pois o patrão, de

⁸ SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.Op.cit., p.66

⁹ Ibid., p.117.

¹⁰ Ibid., p.118.

¹¹ Ibid., p.118.

¹² Ibid, p. 89.

acordo com as leis da oferta e da procura, compra tal trabalho por um preço menor ou maior, a depender da época da contratação.

(...) o trabalho, da mesma forma que as mercadorias, tem um preço real e um preço nominal. Pode-se dizer que seu preço real consiste na quantidade de bens necessários e convenientes que se permuta em troca dele; e que seu preço nominal consiste na quantidade de dinheiro. O trabalhador é rico ou pobre, é bem ou mal remunerado, em proporção ao preço real do seu trabalho, e não em proporção ao respectivo preço nominal. ¹³

Antecipando em mais de um século o que os juslaboralistas clássicos defendem com a criação do Princípio da Proteção no Direito do Trabalho, Smith corrobora com a ideia que os trabalhadores estão em posição de desvantagem na luta entre salário e capital:

Não é difícil prever qual das duas partes, normalmente, leva vantagem na disputa e no poder de forçar a outra a concordar com as suas próprias cláusulas. Os patrões, por serem menos numerosos, podem associar-se com maior facilidade; além disso, a lei autoriza ou pelo menos não os proíbe, ao passo que para os trabalhadores ela proíbe. Não há leis do Parlamento que proibam os patrões de combinar uma redução dos salários; muitas são, porém, as leis do Parlamento que proíbem associações para aumentar os salários. Em todas essas disputas, o empresário tem capacidade para aguentar por muito mais tempo. Um proprietário rural, um agricultor ou um comerciante, mesmo sem empregar um trabalhador sequer, conseguiriam geralmente viver um ano ou dois com o patrimônio que já puderam acumular. Ao contrário, muitos trabalhadores não conseguiriam subsistir uma semana, poucos conseguiriam subsistir um mês e dificilmente algum conseguiria subsistir um ano sem emprego. A longo prazo, o trabalhador pode ser tão necessário ao seu patrão, quanto este o é para o trabalhador; porém esta necessidade não é tão imediata.¹⁴

Apesar desse conflito constante, o salário pago pelos patrões deve ser suficiente para que, no mínimo, os homens e mulheres possam sobreviver em

¹³ Ibid, p.90.

¹⁴ Ibid, p.119.

conjunto com sua família, até mesmo para que uma nova geração de trabalhadores possa surgir. É o que Smith chamou de salário natural ou de subsistência.¹⁵

A exceção para o salário de subsistência ocorreria quando a demanda por um determinado trabalho fosse superior ao número de empregados disponíveis no mercado.

Com isso, recorrendo ao seu postulado da “mão invisível” do mercado, bem como a lei da oferta/procura, Smith explica que os salários podem ser aumentados em função da demanda/escassez por um determinado trabalho. Assim, o salário está diretamente relacionado à relação conturbada entre trabalhador e patrão, ao valor mínimo de subsistência do trabalhador e de sua família e às leis da oferta/procura.¹⁶

2.3 O SALÁRIO PARA DAVID RICARDO

O economista David Ricardo é apontado como o sucessor natural de Adam Smith. Em sua vasta obra, trouxe importantes temas para a Economia Política, como a teoria do valor e a teoria dos lucros, da renda e da distribuição.

Como visto anteriormente, a teoria de valor de Adam Smith explicou que o valor produzido pelo trabalho era, posteriormente, retribuído na forma de salários, lucros e rendimentos, variando o montante de acordo com as leis da oferta e da procura do mercado. No entanto, Smith não conseguiu elaborar, de forma clara, a razão pela qual os salários são diferentes entre profissões, entre países e qual a razão deles variarem no decorrer do tempo. Foi justamente por conta desses questionamentos que David Ricardo buscou respondê-los ao publicar sua maior obra, *Princípios de Economia Política e Tributação*.¹⁷

No Capítulo V dessa obra, Ricardo aponta, desde já, qual a função dos salários:

O trabalho, como todas as outras coisas que são compradas e vendidas e cuja quantidade pode ser aumentada ou diminuída, tem seu preço natural e seu preço de mercado. O preço natural do trabalho é aquele necessário para

¹⁵ Ibid, p.120.

¹⁶ Ibid, p.121.

¹⁷ MAZZUCATO, Mariana. **O Valor de Tudo**: produção e apropriação na economia global. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020. Op.cit., p.68.

permitir que os trabalhadores, em geral, subsistam e perpetuem sua descendência, sem aumento ou diminuição.¹⁸

Logo, para o autor, os salários deveriam ser o suficiente para a subsistência dos trabalhadores e de suas respectivas famílias. O economista adotou a teoria desenvolvida por Malthus¹⁹, coadunando com o pensamento de que os salários deveriam ser equivalentes à subsistência do trabalhador, pois caso ele se elevasse demais, a taxa de natalidade entre os trabalhadores iria crescer e, conseqüentemente, faria o montante dos salários abaixar. De forma contrária, caso o salário fosse muito baixo, o número de trabalhadores iria diminuir, sendo necessário aumentar até o nível natural para haver uma maior reprodução social.²⁰

Percebe-se que na teoria de Ricardo, os salários são atrelados aos níveis de produção agrícola, mormente porque se os alimentos ficassem mais baratos, os salários pagos seriam menores. O inverso também seria válido.

Portanto, na indústria manufatureira, por exemplo, os capitalistas apenas deveriam pagar aos trabalhadores o que fosse necessário para a compra de alimentos, não importando o valor do produto/bem de consumo produzido pela força de trabalho comprada. Os lucros são o valor residual que os trabalhadores produzem e que não precisam para consumir para sua própria subsistência.²¹

Em 1846, ao defender a abolição das Leis dos Cereais, Ricardo abraçou o livre mercado, tal como o fez Adam Smith, afirmando que os salários deveriam ser deixados à livre concorrência do mercado, não devendo o Estado interferir no seu valor.²²

A teoria ricardiana pode ser resumida com a seguinte conclusão feita em seu livro:

Conclui-se que os salários aumentam ou diminuem por duas causas:

1) a oferta e a demanda de trabalhadores;

¹⁸ RICARDO, David. **Princípios de Economia Política e Tributação**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.Op.cit., p.67.

¹⁹ Thomas Malthus foi um economista britânico que ficou mundialmente conhecido por conta da sua teoria de controle do aumento populacional, que apontava para a necessidade de haver uma contenção no número de nascimentos com o intuito de evitar guerras, desastres e pobreza.

²⁰ HOLANDA, Felipe. Apresentação para RICARDO, David. **Princípios de Economia Política e Tributação**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.Op.cit., p.9.

²¹ MAZZUCATO, Mariana. **O Valor de Tudo: produção e apropriação na economia global**. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020. Op.cit., p.69

²² Ibid, p.70.

2) o preço das mercadorias nas quais os salários são gastos.²³

2.4 O SALÁRIO PARA JEAN-BAPTISTE SAY

O economista francês Jean-Baptiste Say também foi um discípulo de Adam Smith. No entanto, ao sistematizar os postulados de Smith, Say acabou por se distanciar de algumas das ideias essenciais trazidas na obra *A Riqueza das Nações*.

Em seu livro *Um Tratado de Economia Política*, o francês aponta que o erro de Smith estava na crença de que o valor apenas seria criado a partir do trabalho do homem. Para Say, o preço ou o valor de troca de uma certa mercadoria é, na verdade, o seu valor de uso ou utilidade. Assim, a noção de valor estava centrada na ideia do quanto um determinado objeto era útil para a sociedade.²⁴

De acordo com os ensinamentos de Smith e Ricardo, os preços das mercadorias seriam um reflexo da soma entre o salário pago aos trabalhadores e a taxa de lucro do capitalista. Contudo, para Say, os salários e as taxas de lucros são determinados pelas contribuições relativas de cada sujeito para a criação de utilidade.²⁵

Com essa visão, havia uma justificativa para que os níveis dos salários fossem auferidos de acordo com a contribuição do trabalhador para a produção de um bem útil para a sociedade. Logo, no mundo descrito por Say, não existia um conflito de classes, mas sim uma harmonia social, vez que cada trabalhador recebia um salário levando em consideração a sua utilidade para o sistema de produção.

Nesse contexto de participação na produção, Say enxergava o trabalho como um produto a ser vendido pelo trabalhador em troca de um capital - o salário - para sua própria subsistência:

São dois valores independentes um do outro e cuja origem é distinta. Um deles, o serviço industrial do operário, é o produto de sua força muscular e de seu talento. Ora, esse serviço constitui a tal ponto um produto que, como qualquer outro artigo, possui um preço corrente. O outro valor consumido é a parcela do capital do fabricante que este deu em troca do serviço do operário. Uma vez concluída a troca desses dois valores, os dois consumos realizam-se cada um por seu lado e com propósitos diferentes. O primeiro, com o

²³ RICARDO, David. **Princípios de Economia Política e Tributação**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996. Op.cit., p.70.

²⁴ HUNT, E. K. **História do Pensamento Econômico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. Op.cit., p.201.

²⁵ Ibid, p.202.

propósito de criar um produto e, o segundo, com o de alimentar o operário e sua família.²⁶

Portanto, há uma defesa de existir uma compensação pelo trabalho desempenhado, rejeitando a ideia de trabalho escravo. No entanto, a remuneração pela venda da força de trabalho estaria adstrita à sua utilidade no processo produtivo, bem como à sua própria subsistência.

A mais famosa contribuição do economista francês para o debate na Economia Política Clássica aconteceu com a conhecida *Lei de Say*. Em linhas gerais, o economista defendia que um mercado livre sempre iria se ajustar automaticamente, alcançando um equilíbrio com um pleno emprego e uma alta capacidade de produção.²⁷

Para justificar essa crença absoluta no livre mercado, Say sustentava que a produção cria uma demanda, razão pela qual não haveria uma superprodução geral que acarretasse em desemprego generalizado. Isso porque, os indivíduos não podem produzir sozinhos todos os bens que desejam, motivo pelo qual as pessoas se especializam para produzir um determinado bem com a finalidade de trocá-lo por outro bem.²⁸

Portanto, ao longo do processo de produção, a oferta agregada gera demanda agregada.

Por fim, Say reconheceu que poderia haver excessos - seja com preços acima ou baixos da média -, mas argumentou que seriam corrigidos automaticamente pela variação de preço, vez que os produtores de uma mercadoria de baixo valor passariam a produzir a mercadoria de alto valor. Assim, as distorções geradas por comportamentos individuais seriam corridas pelo mercado livre e pelo sistema de concorrência.²⁹

2.5 O SALÁRIO PARA THOMAS MALTHUS

²⁶SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de Economia Política**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1985. Op.cit.,p.370.

²⁷ Ibid, p. 205.

²⁸ Ibid, p. 206.

²⁹ Ibid, p. 206.

Elaborada durante a Primeira Revolução Industrial, a teoria malthusiana buscou trazer possíveis respostas e soluções para problemas como a pobreza e a fome. Todavia, desde o seu esboço, tal teoria foi bastante criticada pela comunidade científica.

O economista baseou seu pensamento em torno de duas premissas: i) que o alimento é necessário para a sobrevivência do ser humano; e ii) que a reprodução humana sempre existirá na sociedade em decorrência da paixão inevitável entre os sexos.³⁰

No entanto, a reprodução humana é muito mais poderosa do que o poder que a terra tem de produzir alimentos. Enquanto o número populacional cresce em uma progressão geométrica, os níveis de produção apenas aumentam numa progressão aritmética.³¹

Analisando a dinâmica do trabalho, Malthus explica que o valor do trabalho, ou seja, o salário dos trabalhadores, varia de acordo com o preço dos mantimentos e a quantidade de trabalhadores disponíveis no mercado. Em passagem do seu livro, o economista explica:

O valor do trabalho tende a decrescer, enquanto o preço dos mantimentos, por outro lado, tende a subir, estando o número de trabalhadores também acima da capacidade de trabalho do mercado. Por essa razão o trabalhador deve trabalhar mais arduamente para ganhar o mesmo que ganhava antes. Durante este período de miséria, os desestímulos ao casamento e a dificuldade de sustento da família são tão grandes que a população fica perplexa. Neste ínterim, o aviltamento do trabalho, a grande quantidade de trabalhadores e a necessidade de uma crescente atividade entre eles, anima os agricultores a aplicar mais trabalho em suas terras, a preparar novas glebas, a adubar e cultivar melhor o que já existe na lavoura, até que finalmente os meios de subsistência fiquem na mesma proporção que a população, como no período de que nós tratamos. Estando novamente a situação dos trabalhadores regularmente satisfatória, as restrições ao povoamento são em certa medida, afrouxadas e se repetem os mesmos movimentos, retrógrados ou progressistas, com relação à prosperidade.³²

³⁰ MALTHUS, Thomas Robert. **Princípios de Economia Política e Considerações Sobre Sua Aplicação Prática**. São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996. Op.cit.,p.246.

³¹ Ibid, p.246.

³² Ibid, p.252.

Logo, a teoria de Malthus é intrinsecamente relacionada à qualidade de vida dos trabalhadores. Caso haja uma sociedade cujos meios de subsistência sejam ofertados de maneira suficiente para subsistência de seus habitantes, levará para uma tendência de crescimento da população. Tal aumento populacional produzirá novos trabalhadores que não conseguirão ser alocados no mercado de trabalho, gerando pobreza e fome.³³

É por essa razão que o economista inglês advogou contra a Lei dos Pobres e quaisquer leis que visassem “perturbar” o livre mercado. Para ele, o assistencialismo pode minimizar a extrema pobreza, mas não consegue eliminá-la. Tal fato decorre porque uma vez distribuída a riqueza entre os pobres, estes, por sua vez, irão comprar mantimentos e, pela natureza do livre mercado, o crescimento da oferta aumentará os preços dos alimentos.³⁴

De início pode parecer estranho, mas creio ser verdade que não posso, mediante recursos monetários, elevar o padrão de vida do pobre e possibilitar-lhe viver muito melhor do que anteriormente, sem abaixar proporcionalmente o padrão de vida dos outros membros da mesma classe.³⁵

Portanto, por mais humanitário que fossem as leis assistencialistas, Malthus argumentava que o sistema redistributivo acarretaria no aumento populacional, sem haver, em contrapartida, um aumento na produção dos meios de subsistência, o que, a seu ver, criaria ainda mais pobres. Sem a Lei dos Pobres, por exemplo, o economista afirma que o mercado de trabalho ficaria livre e sem obstáculos para haver uma maior remuneração pelo serviço prestado pelo trabalhador.³⁶

No Capítulo VII do seu livro, concebeu uma de suas ideias mais famosas até os dias atuais. Segundo ele, sempre que a sociedade é levada para uma deterioração da qualidade de vida em decorrência dos altos níveis de miséria e fome, há o surgimento de epidemias, guerras e pestes para regular o nível populacional.³⁷

Com o intuito de evitar esses desastres, seria necessário coibir a criação de leis assistencialistas para os pobres, bem como a necessidade de promover

³³ Ibid, p.252.

³⁴ Ibid, p.267.

³⁵ Ibid, p. 269.

³⁶ Ibid, p.273-274.

³⁷ Ibid, p.281.

campanhas de abstinência sexual e/ou de adiamento de casamentos, com o fito de controlar a natalidade entre os mais pobres.³⁸

Assim, para os escritos da Teoria Malthusiana, o preço do trabalho - o salário - tende a cair quando o número de trabalhadores, isto é, a taxa de natalidade da população, cresce acima da proporção de trabalhos ofertados e, na contramão, o preço dos alimentos sobe inversamente proporcional.

2.6 O SALÁRIO PARA JOHN STUART MILL

Seguidor de David Ricardo, o economista inglês John Stuart Mill também participou do grande debate para elaboração de uma teoria do valor-trabalho.

Em seu livro *Princípios da Economia Política*, Mill traça a relação do valor médio de um salário com a existência de um fundo preexistente. A teoria de Mill afirma que o salário médio disponível para os trabalhadores em um dado ano é, na verdade, correlacionado com o fundo salarial previamente arrecadado pelos capitalistas.³⁹

Afirmou que os salários apenas podem aumentar se houver um crescimento dos fundos utilizados para empregar ou, então, em decorrência de uma diminuição do número de pessoas aptas ao trabalho.⁴⁰

Afastando-se de o debate acerca do salário ser correspondente ao valor necessário para sua subsistência, Mill defende:

O que é importante para a classe trabalhadora não é o montante absoluto de acumulação ou de produção; nem o é sequer o montante dos fundos destinados a serem distribuídos entre os trabalhadores, mas é a proporção entre esses fundos e o número de trabalhadores entre os quais são distribuídos. A condição da classe trabalhadora só pode ser melhorada alterando-se essa proporção de maneira vantajosa para ela, sendo que todo esquema tendente a beneficiá-la e que não parta desse fundamento é uma ilusão, se visamos qualquer fim permanente.⁴¹

³⁸ Ibid, p.249.

³⁹ MILL, John Stuart. **Princípios de Economia Política: com algumas de suas aplicações à filosofia social**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.Op.cit., p.395.

⁴⁰ Ibid, p. 396.

⁴¹ Ibid, p. 401.

O economista também rejeitou a ideia da existência de leis que tentam, através do intervencionismo estatal, aumentar os salários de forma artificial. Argumentou que é um erro afirmar que a concorrência do mercado de trabalho abaixa os salários, mas, na verdade, afirmou que ela é a responsável por manter os salários altos.

Quanto à natureza da concorrência, estão em voga conceitos estranhos. Alguns parecem imaginar que seu efeito seja algo de indefinido, que a concorrência de vendedores pode fazer baixar os preços, e a concorrência dos trabalhadores pode baixar os salários até zero, ou até um mínimo indeterminado. Nada de mais infundado do que isso. As mercadorias só podem baixar de preço por efeito da concorrência até o ponto em que surgem compradores capazes de comprá-las; e os salários só podem baixar em virtude da concorrência até o ponto em que se crie espaço para admitir todos os trabalhadores a participarem da distribuição do fundo destinado aos salários. Se os salários caíssem abaixo desse nível, permaneceria inaplicada uma parte de capital, por falta de trabalhadores; começaria com isso uma contraconcorrência do lado dos donos de capital, e os salários subiriam.⁴²

Nesse contexto, sustenta que a existência de um salário mínimo acima da taxa de salário resultante da concorrência irá impactar negativamente na taxa de emprego, diminuindo as vagas de emprego para a população.

⁴² Ibid, p. 414.

3 O SALÁRIO PARA A DOUTRINA JUSLABORAL CLÁSSICA

O principal objetivo desta presente dissertação é fazer uma análise crítica das decisões dos tribunais do trabalho e verificar se existe plausibilidade no argumento de que as *stock options* são de natureza mercantil - e não salarial.

Para cumprir com o proposto é imprescindível que haja, previamente, um levantamento dos principais autores/as da doutrina juslaboral clássica com o fito de demonstrar como o salário é tratado nos manuais da doutrina clássica que, por sua vez, são utilizados por juízes, desembargadores e ministros do trabalho.

Por isso, o segundo capítulo deste estudo irá analisar a forma pela qual a doutrina clássica estuda o salário.

3.1 CONCEITO

O conceito de salário não é um tema que levanta grandes debates na doutrina juslaboral clássica. Para a maioria dos doutrinadores, o salário nada mais é do que uma contraprestação por um serviço prestado pelo trabalhador.

Na maioria das obras analisadas por este presente estudo, os autores começam abordando a temática do salário diferenciando-o da remuneração.⁴³ Enquanto esta é classificada como gênero, o salário é a sua espécie. Após tal constatação, as doutrinas analisam o salário sob o prisma do contrato de trabalho.

Arnaldo Süssekind aduz que o salário é “a retribuição devida pela empresa ao trabalhador, em equivalência subjetiva ao valor da contribuição deste na consecução dos fins objetivados pelo respectivo empreendimento.”⁴⁴

Por sua vez, Délio Maranhão afirma que o salário “é o preço da força de trabalho que o empregado coloca à disposição do empregador, através do contrato de trabalho”.⁴⁵ Remetendo-se aos conceitos da economia clássica, defende que o valor

⁴³ A lei, a jurisprudência e algumas doutrinas consideram remuneração como se fosse equivalente ao salário. No entanto, para a maior parte da doutrina clássica, a remuneração é tratada como o gênero das parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em decorrência da relação de emprego, enquanto salário seria a contraprestação principal (DELGADO, 2019, p. 842).

⁴⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1987. Op.cit.,p.323.

⁴⁵ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993. Op.cit.,p.192.

correspondente ao salário é alcançado pela lógica da oferta e da procura, devendo ser respeitado, por meio da força estatal, o mínimo de subsistência do empregado.⁴⁶

Orlando Gomes e Elson Gottschalk conceituam o salário como sendo apenas atribuições econômicas devidas e pagas diretamente pelo empregador em decorrência da prestação do serviço por parte do trabalhador. Ressaltam que todos os outros proveitos econômicos, como as gorjetas, fazem parte do que se chama de remuneração.⁴⁷

Maurício Godinho Delgado define salário como “o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”⁴⁸. Afirma que se trata de um conjunto de parcelas - e não apenas uma única - que decorre tanto da prestação de um serviço, como também da força contratual.

Carlos Henrique Bezerra Leite aponta que há duas teorias que visam conceituar o salário. A teoria da contraprestatividade afirma que o salário decorre da troca que o empregado realiza com o empregador, que fornece sua força de trabalho para receber uma remuneração correspondente. Já para a teoria da contraprestação com o contrato de trabalho dá ênfase entre o liame entre contrato e salário.⁴⁹

Amauri Mascaro Nascimento sustenta que o salário “é a contraprestação fixa paga pelo empregador pelo tempo de trabalho prestado ou disponibilizado pelo empregado, calculada com base no tempo, na produção ou em ambos os critérios, periodicamente e de modo a caracterizar-se como o ganho habitual do trabalhador”.⁵⁰

No Tratado Jurídico do Salário, de José Martins Catharino, o autor define salário como “a contraprestação devida a quem põe seu esforço pessoal à disposição de outrem em virtude do vínculo jurídico de trabalho, contratual ou instituído.”⁵¹

Aprofundando mais a temática, Catharino também apresenta os conceitos de salário em sentido restrito e salário em *lato* sentido. No primeiro caso, o salário é devido em decorrência do empregado estar efetivamente trabalhando ou à disposição

⁴⁶ Ibid, p. 192.

⁴⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1995. Op.cit.,p.209.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit.,p.841.

⁴⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. Op.cit.,p.879.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.Op.cit.,p.613.

⁵¹ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1951. Op.cit.,p.90.

do empregador, podendo ser estipulado por força do contrato ou da lei. Já na segunda modalidade, o salário é devido ao empregado quando ele estiver inapto para trabalhar, estiver impedido de poder laborar ou quando a lei lhe faculta não trabalhar, assegurando-lhe a percepção parcial correspondente ao período de inatividade.⁵²

O jurista Gentil Mendonça conceitua o salário como a “contraprestação devida pelo empregador ao empregado, desde que este forneça o trabalho. É o outro polo do Contrato, emprestando-lhe uma característica de onerosidade”⁵³. Para ele, a denominação salário tem como pressuposto o pagamento de um valor justo, sendo possível responder às necessidades da família do trabalhador.⁵⁴

Diferentemente dos outros autores da doutrina clássica, Gentil Mendonça, ao lecionar na Faculdade de Direito do Recife, foi pioneiro ao analisar o salário com base nas suas origens do instituto, bem como sob a ótica da Sociologia do Direito.

Inicialmente havia a distinção entre o trabalho intelectual e o trabalho corporal. No primeiro caso, a pessoa que pugnasse por uma remuneração em decorrência do dispêndio executado seria considerada, para a sociedade da época, alguém desonrado. Já no âmbito do trabalho corporal, este era considerado como uma mercadoria. Assim, a forma de comprar/alugar tal trabalho seria através do pagamento de uma determinada quantia - o salário.⁵⁵

Nesse contexto, havia profissões em que não se pagava pelo trabalho desempenhado, pois havia uma “virtude” ou “honra” ao exercer certas profissões, como é o caso da magistratura e dos advogados - daí a epistemologia dos honorários.⁵⁶

O mesmo jurista aponta para a existência de três formas de salário: i) “salário vital é a percepção de uma remuneração que dê para a manutenção do obreiro, de acordo com as suas necessidades, considerando-se o seu nível profissional, bem como o meio social do qual priva”.⁵⁷; ii) “Salário familiar é uma forma de correção material da remuneração”; iii) “Salário máximo é o salário teto, isto é, o nível mais alto de remuneração a que pode ir uma empresa”.⁵⁸

⁵² Ibid, p. 105-107.

⁵³ MENDONÇA, Gentil. **Curso de Direito do Trabalho**. Volume III, Recife: Editora Universitária, 1972. Op.cit., p.11.

⁵⁴ Ibid, p. 22.

⁵⁵ Ibid, p.12.

⁵⁶ Ibid, p. 13.

⁵⁷ Ibid, p. 19-21.

⁵⁸ Ibid, p. 20.

Na sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, publicada em Recife, Gentil Mendonça foi pioneiro ao aguçar seu olhar crítico acerca dos institutos do Direito do Trabalho. Ao contrário da maioria da doutrina clássica, o jurista aponta inúmeras contradições entre as legislações trabalhistas e a forma pela qual o capital se comporta, bem como ressalta que o trabalho é uma mercadoria comprada por meio do salário. Tal argumento, por sua vez, é utilizado até os dias de hoje pela doutrina social crítica.

3.2 NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica busca explicar a essência de um instituto jurídico, permitindo que os estudiosos compreendam sua evolução ao longo do tempo. Quanto à natureza jurídica do salário, ela não é muito abordada e debatida pela doutrina clássica do Direito do Trabalho. Quando os autores o fazem, apontam para a necessidade de haver a existência do trabalho subordinado.

Carlos Henrique Bezerra Leite aponta que há 3 principais teorias que buscam explicar a natureza jurídica do salário. A primeira teoria equipara o salário a uma indenização que seria uma contrapartida aos danos físicos ou psíquicos causados ao empregado em decorrência do labor.⁵⁹

A segunda teoria considera o trabalho como uma prestação e, portanto, afirma que o salário tem uma natureza jurídica de contraprestação. Tal teoria decorre do fato do contrato de trabalho ser oneroso e comutativo.⁶⁰

A terceira teoria, defendida pelo autor, considera a natureza alimentícia do salário, “já que ele é destinado, basicamente, ao atendimento das necessidades vitais básicas não só do trabalhador, mas também da sua família”.⁶¹

Além disso, a natureza alimentícia é reconhecida expressamente pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 100, §1º.⁶²

Délio Maranhão ressalta a natureza contraprestativa do salário correspondente à prestação do serviço por parte do empregado. Complementa afirmando que “a

⁵⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. Op.cit., p.878.

⁶⁰ Ibid, p. 878.

⁶¹ Ibid, p. 878.

⁶² Ibid, p. 879.

concepção social do salário, nem sempre traduz ele uma contraprestação: quando, por exemplo, é devido nas interrupções remuneradas do trabalho.”⁶³

Maurício Godinho Delgado destaca a natureza retributiva do salário. De acordo com o jurista, o salário “trata-se de parcelas que evidenciam que a relação jurídica de trabalho se formou com intuito oneroso por parte do empregado, com intuito contraprestativo, com a intenção obreira de receber retribuição econômica em virtude da relação laboral estabelecida.”⁶⁴

Arnaldo Sussekind destaca para a importância do salário para a justiça social e distributiva, vez que ele é o principal - e único- instrumento de subsistência do trabalhador.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk não abordam a natureza jurídica do salário, apenas conceituam tal instituto.

Amauri Mascaro Nascimento defende que o salário é um direito fundamental e que tal instituto existe em decorrência da contraprestação do trabalho profissional. Para ele, o salário 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.”⁶⁵.

José Augusto Rodrigues Pinto afirma que “tudo o que o empregado recebe, em razão da existência do contrato individual de emprego ou da efetiva prestação do trabalho, cabe no conceito de retribuição.”

José Martins Catharino destaca que o salário e o trabalho são “cara e coroa do vínculo contratual”⁶⁶. Nesse sentido, defende que sua natureza é a de contraprestação do trabalho, mormente porque defende que há uma reciprocidade entre as obrigações do empregado - de trabalhar- e do empregado - de remunerar esse trabalho.

⁶³ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993. Op.cit., p.193.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.842.

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.Op.cit., p.611.

⁶⁶ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1951. Op.cit.,p.87.

A autora Vólia Bomfim buscou sintetizar as vertentes trazidas pelos diversos autores:

- a) a primeira corrente considera o salário como o preço do trabalho, pois antigamente o trabalho era equiparado à mercadoria. Atualmente não há mais justificativa para sua aplicação;
- b) para a segunda vertente, o salário é uma indenização paga ao empregado como compensação pelas energias despendidas. Todavia, a indenização visa reparar dano causado ou repor uma nocividade e o trabalho não causa dano;
- c) a terceira posição entende que o salário tem natureza alimentar, pois essencial para o trabalhador sobreviver. Na verdade, o salário não tem apenas natureza alimentar, mas também atinge outros fins, como habitação, higiene, transporte e educação. Sob outro aspecto, pode o trabalhador receber salário e não depender dele para sobreviver;
- d) a última corrente, majoritária, afirma que a natureza jurídica do salário consiste no dever de retribuição, em razão do caráter sinalagmático, comutativo e oneroso do contrato. Assim, o trabalho é a prestação e o salário a contraprestação⁶⁷.

Apesar de expor tais correntes, a jurista defende que a natureza jurídica do salário é, na verdade, de direito do empregado em decorrência da existência de um contrato de trabalho. Isso porque, na sua visão, há situações em que o trabalhador não labora, mas recebe o salário, como é o caso do aviso prévio não trabalhado, primeiros quinze dias da doença e do acidente, por exemplo. Logo, o fato do contrato ser sinalagmático não explica a existência da obrigação de pagar o salário em hipóteses que o empregado não trabalha.⁶⁸

3.3 CARACTERES DO SALÁRIO

Délio Maranhão aponta alguns requisitos essenciais do salário, quais sejam: i) suficiência - o salário deve satisfazer a subsistência do obreiro; ii) correspondência - em razão do contrato do trabalho ser bilateral, existe uma obrigação de fazer por parte do empregado que corresponderá à obrigação de dar do empregador; iii) continuidade

⁶⁷ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 18ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021. Op.cit.,p.752.

⁶⁸ Ibid, p. 753.

- existem períodos certos em que o empregador deverá pagar o empregado pelo trabalho desempenhado.⁶⁹

Ressalta que a continuidade é um dos requisitos mais essenciais para distinguir o salário de outras verbas não salariais que o empregado porventura possa receber, como é o caso dos prêmios, por exemplo. Caso não haja a continuidade, Maranhão afirma que a parcela percebida não é de cunho salarial.⁷⁰

Maurício Godinho Delgado busca sistematizar as características do salário apontadas tanto pela doutrina majoritária, quanto pela minoritária. O autor aponta para as seguintes características essenciais do salário: i) caráter alimentar; ii) caráter forfetário; iii) indisponibilidade; iv) irredutibilidade; v) periodicidade; vi) persistência ou continuidade; vii) natureza composta; viii) tendência à determinação heterônoma; ix) pós numeração.⁷¹

O jurista afirma que o salário deve atender, em regra, às necessidades humanas para que o trabalhador e sua família possam viver com dignidade. Daí porque a ordem jurídica o classifica como verba de natureza alimentar, deferindo para o instituto algumas garantias, como a impenhorabilidade, ordem preferência, dentre outras.⁷²

O caráter forfetário significa que o salário é uma obrigação absoluta do empregador, não podendo o empregado se sujeitar aos riscos assumidos pelo empreendimento, conforme dispõe o próprio art. 2º da CLT.⁷³

Também partilham desse entendimento os juristas Orlando Gomes e Elson Gottschalk ao afirmarem que “o crédito salarial é independente da prosperidade da empresa. O contrato de trabalho é desprovido, em regra, de caráter aleatório; o empregado não deve suportar os riscos da exploração”.⁷⁴

A indisponibilidade da verba salarial diz respeito à circunstância do instituto não poder ser objeto de renúncia ou de transação que lese o trabalhador no decorrer da

⁶⁹ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993. Op.cit.,p.194.

⁷⁰ Ibid, p. 194.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit.,p.874.

⁷² Ibid, p. 875.

⁷³ Ibid, p. 876.

⁷⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1995. Op.cit.,p.212.

relação trabalhista. Já a irredutibilidade traz a ideia de que o salário não pode ser suprimido, nem pode, regra geral, ser reduzido por ato unilateral ou bilateral.⁷⁵

Godinho destaca que a periodicidade é um dos aspectos mais importantes do salário, em razão de ser uma obrigação de trato sucessivo. Ressalta que no ordenamento jurídico brasileiro o salário-base não pode ser calculado e pago para além de um período mensal, conforme explícito no art. 459 da CLT. Nesse sentido, todas as verbas que possuem natureza salarial devem obedecer a lógica da periodicidade, embora as comissões, gratificações e percentagens não se enquadrem ao parâmetro mensal.⁷⁶

A continuidade da verba salarial também é um dos elementos mais essenciais para revestir uma parcela com natureza jurídica salarial. Isso porque o salário é visto como um instituto presente em uma obrigação de trato sucessivo, devendo ser repostado, reiteradamente, ao longo do contrato de trabalho.⁷⁷

Dentro desse conceito de continuidade, há o entendimento de que as verbas de natureza salarial devem ser habituais ou periódicas. Isto é, “entende-se por habitual aquilo que se repete metade ou mais da metade de um período e periódico aquilo que se repete, mas não de forma habitual no ano, mas sim de modo uniforme no contrato.”⁷⁸

Em contraponto, José Martins Catharino aduz que “nada mais próprio que se considere salário certos pagamentos contraprestativos incertos ou variáveis”.⁷⁹ Assim, defende que as parcelas aleatórias também sejam consideradas verbas salariais.

Quanto à natureza composta do salário, o jurista afirma que o salário é composto não apenas do salário-base, mas também de inúmeras parcelas percebidas pelo trabalhador que, em conjunto com o salário básico, também formam o salário.⁸⁰

⁷⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.876.

⁷⁶ Ibid, p. 876.

⁷⁷ Ibid, p. 876.

⁷⁸ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 18ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021. Op.cit., p.789.

⁷⁹ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1951. Op.cit., p.133.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.877.

Indo mais além, Orlando Gomes e Elson Gottschalk afirmam que o complexo salarial é composto pelo salário normal ou global, como também de outros elementos integrantes, que podem ser permanentes ou excepcionais.⁸¹

Nesse sentido, os autores abrem para a possibilidade de existirem parcelas excepcionais percebidas pelos empregados que apesar de não serem habituais, são revestidas de natureza salarial.

A tendência à determinação heterônoma existe porque “o salário fixa-se, usualmente, mediante o exercício de vontade unilateral ou bilateral das partes contratantes, mas sob o concurso interventivo de certa vontade externa, manifestada por regra jurídica.”⁸²

A pós numeração nada mais é do que o fato do salário ser pago ao obreiro após o cumprimento da prestação de trabalho prevista no contrato de trabalho. Logo, os salários são pagos depois de ultrapassada a dilação temporal correspondente ao seu cômputo - hora, mês, dia.⁸³

Maurício Godinho Delgado também afirma que existem alguns caracteres do salário que são apontados por parte da doutrina como partes essenciais do salário, apesar de serem controvertidos: i) caráter sinalagmático e comutativo do salário; ii) proporcionalidade, correspondência e suficiência.⁸⁴

O caráter sinalagmático do salário é apontada por parte da doutrina como elemento caracterizador do salário porque “despontaria do fato de a parcela salarial contrapor-se à obrigação obreira de prestar os serviços contratados ou de, pelo menos, colocá-los à disposição do empregador.”⁸⁵

Orlando Gomes e Elson Gottschalk filiam-se na tese supracitada. Afirmam que o salário é a remuneração correspondente ao fato de haver dispêndio de energia, por parte do trabalhador, à disposição do empregador. Para esses juristas, até mesmo as indenizações pagas resultantes de vontades alheias ao trabalhador devem ser classificadas como salário.⁸⁶

⁸¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1995. Op.cit., p.214.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.877.

⁸³ Ibid, p. 877.

⁸⁴ Ibid, p. 878.

⁸⁵ Ibid, p. 878.

⁸⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1995. Op.cit., p.211.

A comutatividade como característica do salário seria em razão do salário ter, em tese, “equivalência econômica à prestação laborativa efetuada pelo obreiro a seu empregador.” No entanto, tal conceito seria inviável para o mundo capitalista, vez que o empregador não poderia apropriar-se da mais valia.⁸⁷

A proporcionalidade e correspondência do salário afirmam que o valor nominal deve ser correspondido à natureza da prestação de trabalho. Já a suficiência é referida para defender a ideia de que o salário deve ser o suficiente para que o trabalhador possa subsistir no mundo.⁸⁸

3.4 COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO

Conforme visto anteriormente, o salário é composto por todas as parcelas pagas diretamente pelo empregador. As parcelas que a lei atribui caráter salarial, bem como aquelas decorrentes do acordo individual, pagas com habitualidade, devem ser revestidas com a natureza salarial, por força também do art. 457, §1º da CLT.

Nessa esteira, a compreensão do conceito do salário permite que o operador do direito possa analisar a natureza de diversas verbas que o empregado percebe em razão do contrato de trabalho. Tal análise é de extrema importância, pois é a partir dela que é possível inferir se determinada parcela recebida é de cunho salarial ou não.

A identificação do enquadramento jurídico é de suma importância para o obreiro, vez que o Direito do Trabalho protege muito mais as parcelas salariais. Além disso, há o chamado efeito expansionista circular dos salários, isto é, uma vez reconhecidas, as verbas salariais possuem aptidão de produzirem repercussões sobre outras parcelas trabalhistas e previdenciárias.⁸⁹

Importante destacar que José Martins Catharino já havia dito que o salário não se resume à parcela paga diretamente ao trabalhador. Por isso mesmo cunhou o termo “complexo salarial” para se referir ao conjunto de parcelas pagas pelo empregador que possuem um dinamismo e estruturas diferentes do salário básico. Ressalta que o art 457 da CLT apenas indica os elementos do complexo salarial.⁹⁰

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores.** 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.879.

⁸⁸ Ibid, p. 880.

⁸⁹ Ibid, p. 856.

⁹⁰ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário.** Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1951. Op.cit., p.132.

Com isso, há de se inferir, desde já, que o operador do direito não pode ficar restrito *ipsis litteris* ao indicado pelo art. 457 da CLT, mormente porque o legislador optou por não trazer uma definição do que seja o salário e suas diferentes parcelas, mas apenas trouxe alguns requisitos para caracterizá-lo.

Inicialmente, é importante destacar que o salário básico constitui a parcela salarial mais relevante entre todas existentes. O também chamado “salário base” é a contraprestação salarial fixa principal paga pelo empregador, submetendo-se à regra da periodicidade máxima mensal, conforme art. 459 da CLT.⁹¹

No entanto, existem outras parcelas que irão complementar o referido salário-base, tendo cada uma delas um dinamismo e regras singulares. Délio Maranhão detalha as parcelas salariais típicas (que estão previstas no texto legal), quais sejam: i) as indenizações e adicionais ii) os abonos; iii) as gratificações; iv) as participações nos lucros (posição ultrapassada); v) as comissões; vi) os prêmios (antes da Lei 13.467/2017).⁹²

Para além delas, é possível que o empregado e o empregador criem parcelas salariais atípicas, por acordo bilateral, bem como parcelas salariais dissimuladas, que cumprem o papel de serem contraprestação salarial, embora sob disfarce formalístico.⁹³

Os abonos são “antecipações pecuniárias efetuadas pelo empregador ao empregado. São adiantamentos salariais concedidos pelo empregador”.⁹⁴. Portanto, com base no conceito dessa parcela, a doutrina e a jurisprudência sempre a classificaram como de natureza salarial, conferindo ao abono todos os efeitos próprios ao salário básico. Porém, com a Lei 13.467/2017, o legislador optou por excluir a natureza jurídica salarial do abono, mesmo indo de encontro com a doutrina majoritária.

Os adicionais consistem em “parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.903.

⁹² MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993. Op.cit., p.196.

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.903.

⁹⁴ *Ibid*, p. 904.

gravosas”.⁹⁵ Portanto, o que difere os adicionais das outras parcelas salariais é justamente a condição mais gravosa e/ou danosa que o trabalhador se encontra. Também, os adicionais não se vinculam ao contrato, podendo ser suprimidos caso não haja mais a situação ensejadora de sua percepção.

As gratificações consistem “em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador - convencionais - ou por norma jurídica - normativas”.⁹⁶ O fato que enseja o pagamento da gratificação é externo ao trabalhador, diferente, portanto, dos prêmios, que depende da conduta do trabalhador e/ou do grupo de trabalhadores.

O caráter contraprestativo dessa parcela ocorre porque o empregador eleva a retribuição pecuniária no decorrer do contrato de trabalho. Porém, a integração das gratificações em outras parcelas salariais depende de duas interpretações.⁹⁷

A teoria subjetivista socorre à origem das gratificações, isto é, tais parcelas foram implementadas a partir da liberalidade do empregador, vez que a lei não impõe a criação de verba gratificatória. Assim, para essa corrente, é decisivo, para o enquadramento salarial ou não da parcela, buscar a intenção exposta no instante de sua criação. Caso seja instituída por simples liberalidade, não se incorpora ao contrato e nem ao salário.⁹⁸

A teoria objetivista aponta que o enquadramento da parcela como natureza salarial ou não depende dela se enquadrar ou não no critério da habitualidade. Com isso, tendo como base também as Súmulas 152 do TST e 207 do STF, a simples reiteração do pagamento da parcela, tornando-a habitual, produz sua integração ao contrato e, conseqüentemente, ao salário.⁹⁹

As comissões são as “parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato, calculando-se, variavelmente, em contrapartida a essa produção”.¹⁰⁰

Os prêmios são parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento relevante e vinculado à conduta individual

⁹⁵ Ibid, p. 906.

⁹⁶ Ibid, p. 909.

⁹⁷ Ibid, p. 909.

⁹⁸ Ibid, p. 911.

⁹⁹ Ibid, p. 911.

¹⁰⁰ Ibid, p.914.

do obreiro ou coletiva dos trabalhadores da empresa. Trata-se de figura salarial atípica, diferentemente de todas as outras parcelas que são, em regra geral, típicas.¹⁰¹

Os prêmios faziam parte da modalidade de salário condição, isto é, tratava-se de uma parcela contraprestativa que paga em decorrência do cumprimento de determinadas circunstâncias objetivas ou subjetivas previstas no contrato. Assim, caso o trabalhador não conseguisse alcançar o estipulado, os prêmios poderiam ser suprimidos. Porém, caso os prêmios tenham sido pagos com habitualidade, então deveriam produzir os reflexos decorrentes do efeito expansionista circular dos salários.¹⁰²

No entanto, a Reforma Trabalhista retirou a natureza salarial dos prêmios, mesmo em dissonância com a doutrina. Consoante o disposto no §4º do Art. 457 da CLT, os prêmios não fazem mais parte das verbas salariais por expressa determinação legal. Cabe, entretanto, analisar o caso concreto para que o instituto não seja utilizado para fraudar o pagamento de verbas salariais.¹⁰³

Apesar de Délio Maranhão ter considerado a participação nos lucros como parcela de natureza salarial, a posição atual a desvincula da remuneração. Isso porque com o advento da Constituição Federal de 1988, houve a desvinculação da participação nos lucros ou resultados da remuneração, conforme art. 7º, inciso IX da CF/88.

A participação nos lucros ou resultados trata-se de instituto que tem o objetivo de estimular a produtividade e integrar o empregado no seio empresarial. É regulada pelo art. 3º, da Lei nº 11.101/00, no qual afirma que tal instituto não substitui ou complementa a remuneração devida ao empregado, nem mesmo constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

Trata-se de uma parcela condicional, vez que apenas haverá percepção da referida parcela se a empresa na qual o trabalhador labora auferir lucro. Caso a empresa não tenha logrado êxito na persecução do lucro, não haverá o que ser repartido com o empregado. No entanto, caso haja rescisão contratual anterior à data da distribuição dos lucros, deverá a empresa pagar proporcional aos meses trabalhados, conforme a Súmula 451 do TST.

¹⁰¹ Ibid, p. 914.

¹⁰² Ibid, p. 920.

¹⁰³ Ibid, p. 921.

3.5 PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO

Inicialmente, cabe pontuar que os diversos princípios de proteção ao salário expostos pela doutrina clássica levam em consideração a figura do trabalho subordinado, conforme palavras do Professor Amauri Nascimento:

A subordinação é uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade de trabalho. O salário é o instituto que deve ser confinado aos limites do trabalho subordinado.¹⁰⁴

Para o mesmo jurista, o princípio do salário justo está em consonância com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, elaborada em 1984, e defende “o direito a uma remuneração justa, compatível com a dignidade humana, satisfatória de um padrão de vida decente”.¹⁰⁵

O princípio do salário vital tem como fito “garantir ao ser humano o mínimo de que tem necessidade para sobreviver”¹⁰⁶. Para além desse objetivo, o princípio do salário suficiente “significa que o salário deve atender a todas as necessidades relevantes do assalariado e sua família e não, apenas, como o salário vital, as suas necessidades mínimas”¹⁰⁷. Por fim, defende que o salário deve guardar isonomia entre os trabalhadores.¹⁰⁸

Orlando Gomes e Elson Gottschalk separaram um capítulo para falar sobre a proteção do salário. Nele, elencam: i) a proteção contra os abusos do empregador; ii) a proteção contra a imprevidência do empregado; iii) a proteção contra os credores do empregador; iv) o salário como crédito preferencial; e v) o salário mínimo.¹⁰⁹

No primeiro item, afirmam que a “proibição do pagamento total *in natura* constitui uma das mais importantes medidas de proteção do salário contra os abusos do empregador”¹¹⁰. Além disso, ressaltam que a irredutibilidade do salário é uma das mais importantes medidas de proteção do salário em face do empregador, possuindo

¹⁰⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Manual do Salário**. São Paulo: LTr, 1984. Op.cit.,p.20.

¹⁰⁵ Ibid, p.18.

¹⁰⁶ Ibid, p.30.

¹⁰⁷ Ibid, p 31.

¹⁰⁸ Ibid, p.36.

¹⁰⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1995. Op.cit., p.256.

¹¹⁰ Ibid, p. 256.

garantia constitucional no inciso VI, do art. 7º da Constituição Federal. Para eles, o salário deve ser integralmente pago, sem sofrer descontos, salvo mediante autorização legal ou mediante ajuste em contrato coletivo.¹¹¹

No tocante à proteção contra a imprevidência do empregado, defendem que o salário possui natureza alimentar e, portanto, “o empregado não deve dispor antecipadamente do produto de seu trabalho”¹¹². Nesse aspecto, os autores entendem que o Direito do Trabalho não deve permitir a cessão e a penhorabilidade do salário.¹¹³

Quanto à proteção contra os credores do empregador, apontam que o crédito trabalhista possui preferência quando há o concurso de credores. Isso porque, como já apontado, os autores defendem a natureza alimentícia da contraprestação em comento.¹¹⁴

Já com relação ao salário mínimo, discorrem que “é uma forma de proteção do salário, vulgarizada nos tempos modernos.”¹¹⁵

Maurício Godinho Delgado também contribui com o assunto ao afirmar que existe um sistema de garantias salariais que não apenas protege as parcelas salariais, como também outras verbas decorrentes do contrato de trabalho.¹¹⁶ O autor afirma que o sistema de proteção foi construído a partir de princípios criados pela doutrina juslaboral, assim como pelas normas jurídicas.¹¹⁷

Esse sistema legal de proteção ao salário é baseado, essencialmente, pelos princípios da irredutibilidade salarial, da intangibilidade e da impenhorabilidade.¹¹⁸

Quanto à irredutibilidade salarial, Godinho afirma que há incorporação, pelo Direito do Trabalho, do princípio da inalterabilidade dos contratos - *pacta sunt servanda*. Para além da CLT proibir alterações prejudiciais ao empregado, previsto no art. 468 da CLT, a Constituição de 1988 incorporou, de modo expresso, o princípio da irredutibilidade salarial em seu art. 7º, inciso VI. Entende que tal princípio busca combater a redução salarial direta, isto é, a redução nominal dos salários, bem como

¹¹¹ Ibid, p.258.

¹¹² Ibid, p. 258.

¹¹³ Ibid, p. 268-269.

¹¹⁴ Ibid, p.271.

¹¹⁵ Ibid, p. 274.

¹¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.930.

¹¹⁷ Ibid, p.930.

¹¹⁸ Ibid, p. 931.

a redução indireta, traduzida na redução de serviços e/ou jornadas de trabalho e, conseqüentemente, em seu impacto negativo no salário do trabalhador.¹¹⁹

No tocante à intangibilidade salarial, entende que a ordem jurídica vigente no Brasil fixou a regra de vedação a descontos salariais por parte do empregador, conforme ditames do art. 462, *caput*, da CLT. No entanto, ressalta exceções em que é possível haver descontos salariais, desde que autorizados pelo obreiro, como é o caso do desconto relativo à contribuição previdenciária.¹²⁰

No que se refere à proteção contra os credores do empregador, Maurício Godinho Delgado comenta que a impenhorabilidade do salário garante que “as verbas salariais não podem sofrer constrição extrajudicial ou judicial, não podendo cumprir papel de lastro a qualquer crédito contra o obreiro, nem receber restrições a seu recebimento direto pelo próprio trabalhador”.¹²¹

Nesse mesmo sentido, Mozart Russomano afirma que o legislador brasileiro criou diversos mecanismos no ordenamento jurídico com o fito de proteger o salário do trabalhador. São eles: i) o princípio da irredutibilidade do salário; ii) o princípio da integralidade do salário; iii) o princípio da Intangibilidade do Salário; e o iv) princípio da certeza do pagamento do salário.¹²²

Também o faz Arnaldo Sussekind quando, em sua obra, discorre acerca da inalterabilidade e irredutibilidade salarial, da integralidade salarial, da intangibilidade e das condições do pagamento do salário.

Luciano Martinez trata do assunto ao afirmar que existem fórmulas de proteção ao salário. Para ele, é necessário criar uma blindagem salarial, mormente porque defende que é no momento da retribuição que o empregado fica mais vulnerável e, conseqüentemente, mais sujeito a fraudes. Segundo consta em sua obra, a blindagem ocorre contra três atores econômicos: i) o empregador; ii) os credores do empregado; e iii) os credores do empregador. Nesse sentido, adota a classificação de Mario de La Cueva: proteção contra os abusos do empregador, proteção contra os credores do empregado e proteção em face dos credores do empregador.¹²³

¹¹⁹ Ibid, p.934-935.

¹²⁰ Ibid, p.950.

¹²¹ Ibid, p.1007.

¹²² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Editora Juruá, 1991. Op.cit.,p.371-375.

¹²³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. Op.cit.,p.509.

José Martins Catharino, no seu *Tratado Jurídico do Salário*, dedica um livro para tratar acerca da proteção jurídica ao salário. Cita medidas de proteção contra os abusos do empregador e contra os credores do empregador e do próprio empregado. Defende, em linhas gerais, que, via de regra, a alteração da contraprestação será majoritária, comportando exceções previstas na legislação.¹²⁴

Diante do exposto, é inegável reconhecer que a doutrina juslaboral clássica firmou princípios que protegem o salário pago pelo empregador. Contudo, tais princípios acabam por justificar a contraprestação paga pelo empregador - que, por sua vez, gera desigualdades sociais e econômicas - na medida em que não protege o obreiro das relações socioeconômicas produzidas pelo capitalismo.

¹²⁴ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1951. Op.cit.,p.589.

4. AS STOCK OPTIONS

No presente capítulo desta dissertação, será analisado o objeto desta pesquisa: o instituto das *stock options*.

Com o fito de determinar a natureza jurídica do plano de opção de compra de ações, é imprescindível que haja o entendimento da matéria não apenas sob o ponto de vista da doutrina clássica, compreendendo o que são e como funcionam as *stock options*, mas também é necessário dialogar com outras áreas dos saberes, como a história econômica e as teorias organizacionais, para que se possa compreender o contexto sócio-econômico que propiciou a implementação destes planos nas empresas dos setores públicos e privados.

O presente capítulo busca compreender o instituto tal como ele é apresentado pela doutrina clássica - brasileira e internacional - para que possa, no desenvolver da pesquisa, expor suas percepções acerca do objeto de estudo.

Importante destacar que em decorrência da grande parcela dos contratos de opção envolverem a compra de ações (opção de compra), há um entendimento de que o termo *stock options* é um sinônimo para plano de opção de compra de ações. Assim, neste presente trabalho, são utilizadas as referidas nomenclaturas como equivalentes.

4.1 BREVE HISTÓRICO DAS STOCK OPTIONS NO MUNDO E NO BRASIL

Em 1945, o Código de Receita Interno (IRC) estadunidense previu, em sua Seção 421, as chamadas *stock options*, as definindo como um plano de opção de compra de ações para que o empregado pudesse adquirir ações da empresa em que labora em decorrência da sua permanência na relação de emprego.

Na década seguinte, Erwin Griswold afirmou que as *stocks options* passaram a ser parte do "*american way of life*", assegurando aos trabalhadores de uma determinada empresa um *status* social que os diferenciavam dos demais empregados.

Cobiçando por uma relevância social cada vez maior, os demais obreiros passaram a exigir de suas respectivas empresas que adotassem os referidos planos.¹²⁵

Originalmente, eles foram instaurados nos Estados Unidos como forma de atrair diretores experientes para integrarem pequenas empresas, vez que trabalhar para grandes empresas ainda rendia uma maior remuneração. Portanto, as *stock options* foram essenciais para atrair não apenas uma mão de obra qualificada, ao oferecer ações das corporações que eram apenas disponíveis para membros do conselho de acionistas, como também buscou ser uma forma de recompensar o alto nível de exigência, de responsabilidade e de horas trabalhadas.

Em resposta à desaceleração da economia norte-americana, que gerou baixas taxas de lucros nas empresas estadunidenses, Milton Friedman¹²⁶ publicou no jornal *The New York Times* um artigo no qual questionava a forma pela qual as empresas privadas estavam se comportando em seu âmbito interno. Até a década de 70, segundo Friedman, as empresas apostaram que o lucro poderia ser potencializado caso elas tivessem uma responsabilidade social com o pagamento de salários dignos, com o combate ao desemprego e uma preocupação com o bem estar dos seus empregados. Para o principal expoente do neoliberalismo, as empresas teriam sido cooptadas pela doutrina socialista, afirmando que não seria da sua alçada a preocupação com questões sociais, mas sim com o que essencialmente importava no âmbito empresarial: o de maximizar os lucros das empresas.

Após o artigo supracitado, houve uma revolução acadêmica nos Estados Unidos, mais especificamente na Universidade de Chicago, na qual os economistas questionavam a essência do Estado Social, criado após o fim da Segunda Guerra Mundial, pondo em dúvida os direitos sociais conquistados arduamente por parte da população.

Nesse contexto, surgiu a Teoria da Empresa, desenvolvida por Michael Jensen, cuja principal linha de defesa era a de que os funcionários das empresas ainda estavam com resquícios da era fordista¹²⁷, não estando habituados com a alta

¹²⁵ GRISWORLD, E.N. **Are Stock Options Getting Out Of Hand? A problem of corporate management as well as corporate morality.** HBR, n.6, 1960.Op.cit., p. 49-50.

¹²⁶ FRIEDMAN, Milton. The Social Responsibility Of Business is to Increase Its Profits. **The New York Times Magazine**, Nova Iorque, 13 de setembro de 1970. Disponível em: <<http://websites.umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf>>. Acesso em: 25.12.2022.

¹²⁷ O fordismo foi um modelo de produção desenvolvido por Henry Ford que foi estruturado para acomodar as demandas do consumo em massa. Impôs um sistema de gestão estruturado na linha de montagem, com o objetivo de diminuir o deslocamento dos trabalhadores, mantendo um fluxo contínuo

competitividade proveniente do mercado financeiro global. Para o referido economista, um dos principais problemas seria porque os gerentes das empresas eram livres para errar e, ainda assim, não colocarem em risco os seus empregos, dado o alto nível da proteção social existente à época. Logo, defendia que as empresas apenas seriam bem administradas se invertessem o seu fim, isto é, ao invés de depender da boa vontade dos seus trabalhadores, deveriam alocar todos os seus recursos para maximizarem os valores das ações dos acionistas.¹²⁸

Desde então, a literatura neoliberal vem desenvolvendo outras teorias para corroborar com tal visão. Dentre elas, uma das mais notórias é a Teoria dos *Stakeholders*, desenvolvida em 1984 por Edward Freeman, na qual defende que é necessário identificar as partes interessadas da empresa - acionistas, funcionários e clientes- para que então possa criar valores e crenças com o intuito de serem internalizados pelos obreiros.¹²⁹

Nessa toada, ao identificarem que os trabalhadores e o diretores/acionistas possuíam interesses distintos - sem, contudo, reconhecer a essência de tal problema -, os pensadores econômicos elaboraram teorias ligadas ao mercado financeiro com o intuito de potencializar o valor das ações da empresa e, de forma indireta, fazer com que os trabalhadores fossem também responsabilizados pelas perdas empresariais.

Ante o exposto, é possível afirmar que o principal objetivo da implementação das *stock options* pelas empresas é o de alinhamento dos interesses dos empregados com os dos acionistas que, naturalmente, são conflitantes. Tal confluência de interesses permite que haja um aumento de rendimento e de *performance* por parte do trabalhador, mormente porque muitos planos de opções preveem a necessidade do empregado de alcançar metas e resultados expressivos para poderem exercer a opção.

Além disso, dada a sua natureza peculiar, o plano pode reter mão de obra qualificada, vez que para o seu exercício é necessário aguardar um período de carência que pode durar anos. Por fim, as sociedades empresariais utilizam o instituto como forma de atrair novos talentos.

e eliminando o tempo morto. O fordismo está centralizado no trabalho repetitivo e monótono (ANDRADE, 2005, p.104).

¹²⁸ MAZZUCATO, Mariana. **O Valor de Tudo**: produção e apropriação na economia global. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020.Op.cit., p. 213-214.

¹²⁹ FREEMAN, R Edward. **The Stakeholder Approach Revisited**. 2004. Disponível em: <<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347076>>. Acesso em: 25.12.2022

Sob o ponto de vista dos empregados, orientados pelo discurso do empreendedorismo, as *stock options* permitem que os mesmos tenham um ganho ilimitado - diferentemente do que ocorre com a sua remuneração mensal, que possui um montante fixo-, pois as ações não possuem limites de valorização no mercado de ações. Além disso, é vendida a ilusão de que o trabalhador deixará de ter esse *status* e passará a ser um acionista da empresa em que labora.

Na década de 90, o plano de opção de compra de ações foi utilizado como um dos principais métodos para pagamento de executivos e empregados, principalmente em decorrência do surgimento de *startups* do ramo tecnológico, que não possuíam grandes receitas para contratação de mão de obra qualificada.¹³⁰

Já nos anos 00's, as *stock options* foram utilizadas como forma de compensar executivos e empregadores por 75% das empresas dos EUA, do Reino Unido, da França e da Alemanha.¹³¹

No Brasil, os planos de opção de compra de ações começaram a ganhar força apenas na década de 90¹³², em decorrência dos efeitos da globalização e dos dogmas neoliberais aplicados pela política econômica brasileira, traduzindo na entrada de empresas multinacionais e forçando as empresas brasileiras a abrirem seus capitais no mercado de ações. Segundo pesquisa realizada, apenas existiam 4 planos de opções de compra de ações durante a década de 90.¹³³

No atual contexto brasileiro, as *stock options* ganharam ainda mais relevo. Isso porque o número de startups no Brasil vem crescendo de forma exponencial, contando com mais de 13.700 mil no ano de 2021, conforme dados da Associação Brasileira de Startups (2021). Tal fato é relevante porque, como visto, a principal forma que essas empresas possuem de atrair trabalhadores capacitados é através da instituição de plano de opção de compra de ações. Tanto é assim que o Marco Legal das Startups

¹³⁰ WALKER, David I. Unpacking Backdating: economic analysis and observations on the stock option scandal. Boston: **Boston University Law Review**, n.561, 2007. Disponível em: https://scholarship.law.bu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1428&context=faculty_scholarship. Acesso em 16 jan.2023.

¹³¹ GOMES, Fátima. **O Direito aos Lucros e o Dever de Participar nas Perdas das Sociedades Anônimas**. Coimbra: Editora Almedina, 2011. Op.cit., p. 474.

¹³² A figura das *stock options* já estava presente no ordenamento jurídico brasileiro desde 1976, com a Lei nº 6.404 (Lei das Sociedades por Ações). No entanto, o referido ditame legal apenas prevê, em seu parágrafo 3º, do art. 168, que o estatuto pode prever, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com o plano aprovado pela assembleia-geral, que a companhia outorgue opção de compra de ações a seus administradores os empregados. Não há, portanto, uma legislação específica acerca do tema.

¹³³ DIAS, Warley. **Remuneração Variável nas Empresas Brasileiras: estudo de determinantes da utilização de stock options**. 2010. 105 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

(LC 182/2021) foi aprovado recentemente pelo Congresso Nacional, havendo, também, um Projeto de Lei que visa regulamentar o pagamento da remuneração dos trabalhadores através de ações cotadas na bolsa de valores.

Diante da inequívoca crescente da utilização das *stock options* no mundo e no Brasil, bem como em decorrência da pouca discussão do tema pela doutrina trabalhista, o que levou ao entendimento de que tal matéria não é da alçada do Direito do Trabalho, é imperioso que haja um estudo detalhado acerca desse instituto.

4.2 O CONCEITO DAS STOCK OPTIONS PRESENTE NA DOUTRINA JURÍDICA

Apesar de estarem vigentes desde a década de 70, as *stock options* não são tão debatidas pela doutrina juslaboral brasileira. Por essa razão, a presente dissertação também recorrerá aos juristas de outros ramos do conhecimento jurídico, bem como aos autores estrangeiros.

4.2.1 Para a Doutrina Brasileira

Alice Monteiro de Barros afirma que as *stock options* são caracterizadas por permitir que os empregados comprem ações da empresa em que laboram por um preço pré-fixado e em um determinado período. Caso o valor da ação ultrapasse o seu preço, o empregado poderá vender a ação no mercado ou obter seu título, tornando-se um “empregado acionista”.¹³⁴

Maurício Godinho Delgado ressalta para o grande número de empresas que utilizam o plano de opção de compra de ações. O autor afirma que o referido plano é instituído quando “a sociedade anônima empregadora estabelece a possibilidade de seus administradores ou empregados 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”.¹³⁵

Vólia Bomfim também trata do tema em sua obra, limitando-se a afirmar que:

¹³⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Ltr, 2016. Op.cit., p. 512.

¹³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019. Op.cit., p.864.

Alguns empregadores oferecem aos seus empregados o direito de adquirir ações da companhia por um custo abaixo do mercado (stock option). Uma vez adquiridas voluntariamente pelo trabalhador, será possível a venda quando da valorização de seu valor econômico. Esse exercício de opção de compra de ações da empresa empregadora envolve riscos, pois o empregado poderá ganhar ou perder com a operação.¹³⁶

Carlos Henrique Bezerra Leite aduz que “as stock options configuram um sistema de mercado destinado à compra ou subscrição de ações da empresa em que trabalha o empregado”. O jurista aponta que o plano de opção de compra de ação busca estimular o empregado a fazer coincidir seus interesses com os dos acionistas.¹³⁷

Já Luciano Martinez conceitua como sendo:

um plano para outorga de ações que visa integrar empregados qualificados, normalmente exercentes de funções executivas, a um processo de desenvolvimento do empreendedorismo por médio ou longo prazo. As ações ficam estocadas (dá a palavra stock), reservadas, garantindo-se a esses empregados qualificados o direito de comprá-las por valores históricos depois de um período de expectativa.¹³⁸

Amauri Mascaro Nascimento ressalta que o instituto confere aos participantes “o direito de comprar ações mediante opções que devem ser exercidas dentro de determinado prazo, caso em que o empregado pode adquirir certo número de ações por um preço previamente estabelecido”.¹³⁹

Sérgio Pinto Martins afirma que as stocks options são o “plano em que são estabelecidos os requisitos da opção de compra de ações. Existe a possibilidade de o empregado adquirir as ações da empresa por preço em média abaixo do mercado e de vendê-las com lucro”.¹⁴⁰

Fábio Ulhoa Coelho conceitua as *stock options* como um negócio jurídico, através do qual a sociedade se obriga, a partir da declaração de vontade do

¹³⁶ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 18ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.Op.cit,p.846.

¹³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.Op.cit,p.980.

¹³⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Op.cit,p.973.

¹³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.Op.cit,p.706.

¹⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto.**Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.Op.cit,p.229.

executivo/trabalhador, bem como do pagamento do preço previamente ajustado entre as partes, a entregar ações em quantidade e espécie previamente definidas no contrato de opção.¹⁴¹

4.2.2 Para a Doutrina Estrangeira

Como o instituto nasceu nos Estados Unidos e também já é aplicado há bastante tempo no mercado europeu, a doutrina estrangeira possui diversos estudos acerca das stock options, razão pela qual o presente estudo irá também trazer à baila o conceito debatido por outros países.

Icíar Alzaga Ruiz, jurista espanhola que detém inúmeros estudos acerca dos planos de opção de compra de ação, define as *stock options* como sendo:

contratos que confieren a su titular gratuitamente o por un precio determinado, el derecho de adquirir o suscribir un determinado número de acciones de la concedente o de una tercera sociedad del grupo, durante un plazo determinado (opción americana) o en una fecha concreta (opción europea) y, eventualmente, siempre que se cumplan ciertas condiciones adicionales.¹⁴²

143

A Professora Titular de Direito do Trabalho da Universidade Autônoma de Madrid, Ana de La Puebla Pinilla, afirma que as *stock options* podem ser compreendidas como um direito, oneroso ou gratuito, que a empresa outorga ao trabalhador para que este, em um prazo determinado, possa adquirir ações da própria empresa (ou pertencente a outra empresa vinculada), estabelecendo para o empregado um preço a ser pago por estas ações. Ao fim do prazo de carência estabelecido, o obreiro pode exercitar o seu direito, recebendo a diferença entre o preço da ação, isto é, o preço entre a data da outorga e do exercício.¹⁴⁴

¹⁴¹ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: Direito de Empresa**. 16ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Op.cit, p.197.

¹⁴² RUIZ, Icíar Alzaga. **Las Stock Options: un estudio desde el punto de vista del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Madrid: Civitas, 2003.Op.cit, p.43.

¹⁴³ No português: “Contratos que conferem ao seu titular, gratuitamente ou por um preço determinado, o direito de adquirir ou subscrever um número específico de ações da concedente ou de uma terceira sociedade do grupo, durante um período definido (opção americana) ou em uma data específica (opção europeia), e, eventualmente, desde que certas condições adicionais sejam cumpridas.” [Tradução Livre].

¹⁴⁴ PINILLA, Ana de la Puebla. Stock Options e Indemnización por Despido: problemas prácticos y soluciones judiciales. Andalucía: **Revista Andaluza de Trabajo Y Bienestar Social**. Temas Laborales, nº 101/2009. Op.cit, p.54.

Segundo o Professor espanhol Luis Fernández del Pozo, o instituto pode ser definido como sendo:

un contrato que confiere, gratuitamente (en cuyo caso se habla de “stock granting”) o por precio, el derecho (que no la obligación) de adquirir/suscribir un número determinado de acciones de la concedente o de tercera sociedad, por un precio determinado o determinable y durante un plazo máximo fijado o en una fecha determinada y, eventualmente, siempre que se cumplan ciertas condiciones adicionales.¹⁴⁵ (POZO, 1997, p. 1540).

Para a peruana Karina Montestruque, as *stock options* são um:

contrato formalizado entre dos partes, por el que se otorga a una de ellas, a cambio de la entrega a la otra de una contraprestación económica denominada prima, el derecho a comprar o vender una acción en un determinado momento o período de tiempo al precio fijado previamente entre ellas, el cual recibe la denominación de precio de ejercicio.^{146 147}

Já para o estadunidense Herbert Kraus, é “o direito de comprar ações durante um período de tempo definido por um preço que é especificado na opção ou é calculado por meio de uma fórmula prevista no contrato de opção”.¹⁴⁸

Nesse sentido, após analisar o conceito de diversos autores de vários países e ramos do direito, é possível afirmar que as *stock options* constituem um contrato de opção de compra de ações, no qual estão envolvidas duas partes: a empresa e o trabalhador. O empregador estabelece com o empregado um determinado número de ações, por um preço pré-ajustado, que serão concedidas ao trabalhador ao final de um prazo mínimo estipulado, podendo existir outras condições, como metas e resultados

¹⁴⁵ No português: “Um contrato que concede, gratuitamente (caso em que é referido como “stock granting”) ou mediante pagamento, o direito (mas não a obrigação) de adquirir/subscrever um número específico de ações da entidade concedente ou de uma terceira sociedade, por um preço determinado ou determinável, durante um prazo máximo definido ou em uma data específica, e, eventualmente, desde que certas condições adicionais sejam satisfeitas.” [Tradução Livre]

¹⁴⁶ MONTESTRUQUE, Karina Rosas. Tratamiento tributario de las stock options. Lima: **Revista de Derecho Análisis Tributario**. Nº. 236, 2007.Op.cit, p.30.

¹⁴⁷ No português: “Contrato formalizado entre duas partes, no qual uma delas concede à outra, mediante a entrega de uma contraprestação econômica chamada de “prêmio”, o direito de comprar ou vender uma ação em um momento ou período de tempo específico a um preço previamente acordado entre ambas, denominado preço de exercício.” [Tradução Livre]

¹⁴⁸ KRAUS, Herbert. **Executive Stock Options and Stock Appreciation Rights**. Nova Iorque: Law Journal Press, 2005. . Op.cit,p.4.

4.3 FASES E ATRIBUTOS DAS STOCK OPTIONS

Após a compreensão do seu conceito, é necessário analisar a dinâmica de funcionamento das stock options. Tal entendimento é extremamente necessário, principalmente porque é devido às suas especificidades que a jurisprudência juslaboral classifica o plano de opção de compra de ações como de natureza mercantil - e não salarial.

Devido ao lapso temporal entre a assinatura do contrato de opção e o recebimento do lote de ações, a doutrina dividiu, de forma didática, as fases pelas quais o empregado passa até o exercício da sua opção.

Também serão analisados os seus atributos, que são inerentes à própria natureza do instituto, como, por exemplo, o contrato de opção, o período de carência e de exercício, o preço de exercício e o prêmio.

As *stock options* possuem várias etapas até a sua conclusão. As suas fases vão desde o momento da concessão do plano até o exercício do contrato de opção de compra de ação.

Seguindo o modelo proposto por Ruiz, o plano é dividido em 4 momentos: i) concessão da opção; ii) possibilidade de exercício; iii) compra das ações da sociedade empresarial; e a iv) venda ou retenção das ações.¹⁴⁹

Ressalta-se que as fases supracitadas são interdependentes, ou seja, o empregado apenas poderá ultrapassar para a fase subsequente se houver o cumprimento integral das condições previstas no contrato para cada uma das etapas.¹⁵⁰

4.3.1 Primeira Fase: concessão da opção

Em um primeiro momento, a empresa realiza um debate interno com a finalidade de decidir se irá adotar ou não as *stock options* no seu âmbito. Como dito,

¹⁴⁹ RUIZ, Icíar Alzaga. **Las Stock Options**: un estudio desde el punto de vista del derecho del trabajo y de la seguridad social. Madrid: Civitas, 2003. Op.cit, p.49.

¹⁵⁰ SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock Options Plan Como uma Forma de Remuneração Flexível**. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Op.cit, p.25. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/pt-br.php>. Acesso em: 23 jan. 2023.

o referido plano é utilizado, principalmente na atualidade, para reter mão de obra qualificada, sobretudo em empresas que possuem pouco dinheiro em caixa para o pagamento de atrativos salariais, como ocorre, por exemplo, com as denominadas *startups*. Além disso, as sociedades empresariais utilizam o instituto como forma de aumentar a *performance* do trabalhador - ao estabelecer metas que devem ser atingidas para que ele tenha direito ao exercício da sua opção.

Após o julgamento de oportunidade e conveniência, a empresa deverá selecionar lotes de ações que serão destinadas para compor o plano de opção que será oferecido ao empregado.

Ressalta-se, desde já, que estamos falando de empresa que possui capital social dividido em ações de livre negociabilidade ou que faça parte de um grupo econômico no qual exista uma sociedade anônima de capital aberto ou fechado, isto é, uma pessoa jurídica de direito privado e de caráter mercantil.

Na primeira fase, o empregador irá outorgar o plano de opção de compra de ações para o trabalhador.

Originalmente, a outorga do plano era apenas oferecida para os altos executivos da empresa. No entanto, com os altos níveis de concorrência para reter mão de obra, houve a necessidade de expandir o plano para os trabalhadores, o que acarretou na criação da figura da *employee stock options*¹⁵¹.

Importante destacar que para este trabalho, os termos *employee stock options*, *stock options* e plano de opção de compra de ação serão utilizados como sinônimos, como já ocorre por parte da doutrina nacional e estrangeira.

Como se trata de uma sociedade anônima de capital aberto ou fechado, a empresa que decidir outorgar as *stock options* para seus empregados deverá obedecer ao rito estabelecido pela Lei nº 6.404/76. Segundo consta no ditame legal, a companhia deverá aumentar o seu capital social, bem como realizar uma assembleia geral, que irá decidir acerca da aprovação ou rejeição do plano de opção de compra de ações.

O instrumento pelo qual as partes irão pactuar é o chamado contrato de opção, que se trata de um negócio jurídico por meio do qual a parte concedente (empresa)

¹⁵¹ *Employee Stock Options* são uma espécie de *stock options* que são destinadas aos trabalhadores da empresa.

irá garantir para o beneficiário (o trabalhador) o direito de escolher entre comprar ou vender um ativo financeiro em um prazo pré-determinado¹⁵²

No caso em análise, o ativo financeiro é um lote de ações cujo preço é acordado previamente entre as partes.¹⁵³

Por se tratar de um direito de comprar um ativo, o contrato de opção é do tipo opção de compra (*call options*), e não opção de venda (*put option*), que é a modalidade de contrato que permite a concedente de exigir que o beneficiário adquira o ativo financeiro pelo preço fixado.¹⁵⁴ Logo, para o presente trabalho de dissertação, estamos tratando da opção do tipo *call*.

Quanto aos sujeitos do contrato de opção, o optante (também chamado de titular da opção) é aquele que irá decidir, no momento oportuno, se irá exercer o seu direito de compra ou venda. Já o optado, é o responsável pela venda ou compra da ação, a depender da decisão do optante.¹⁵⁵

O objeto desse tipo de contrato é justamente o de conceder ao optante uma faculdade para escolher, dentro de um prazo e de um preço pré-fixados, se o mesmo deseja concretizar a operação financeira de comprar um lote de ações que foi oferecida previamente.¹⁵⁶ Assim, a transação efetuada no contrato de opção é justamente o de poder de escolha, isto é, ao cumprir com o pagamento do prêmio, o optante manifestará se deseja ou não adquirir as ações que foram oferecidas previamente por um preço pré-ajustado.

Não existe uma regulamentação específica quanto à observância de requisitos legais para elaboração do contrato de opção, devendo haver a identificação das partes do contrato e delimitar se o mesmo é do tipo oneroso ou gratuito.

¹⁵² Diferentemente do que acontece com o contrato a termo que, ao final do prazo estabelecido, obriga seu portador a comprar o ativo.

¹⁵³ SZTAJN, Rachel. Sobre a Natureza Jurídica das Opções Negociadas em Bolsa. São Paulo: **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, n. 105, 1997.

¹⁵⁴ HULL, John. **Introdução aos Mercados Futuros e de Opções**. São Paulo: Cultura Editores Associados, 1994. Op.cit, p.174.

¹⁵⁵ MADRID, Elena Merino. **Stock Options: una visión jurídica, económica, financiera y contable**. Tese (Doutorado) - Universidade Castilla La Mancha, Toledo, 2008. Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas, Ministerio de Economía y Competitividad. Op.cit, p.123. Disponível em: <https://cutt.ly/43mHVzx>. Acesso em: 12. fev 2023.

¹⁵⁶ SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock Options Plan Como uma Forma de Remuneração Flexível**. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Op.cit, p.79. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/pt-br.php>. Acesso em: 23 jan. 2023.

Na prática forense, as partes elegem um lote de ações e estudam, no mercado de ações futuro, o quanto o preço da ação da empresa poderá valorar. Com base nessas informações, estipulam um prazo mínimo para que o empregado possa exercer a compra do ativo financeiro, desde que cumpridas os requisitos mínimos, como o período de carência e o pagamento do prêmio estipulado em contrato.

Para além das cláusulas gerais, que identificam o empregado e a empresa, também poderão estar presentes cláusulas que dizem respeito ao trabalho do obreiro, como metas a serem atingidas e resultados esperados.

Nesse aspecto, as *stock options* podem ser utilizadas como forma de fidelizar o trabalhador, mas também como meio de aumentar a sua produtividade, ainda que o mesmo apenas receba uma parcela do lucro no futuro.

Assim, as empresas estabelecem condições suspensivas de rendimento para que haja uma produtividade ainda maior por parte do beneficiário, com o intuito dele buscar uma melhor *performance* para fazer *jus* ao plano de opção.¹⁵⁷

Quanto às condições de fidelidade, esta ocorrerá porque as *stock options* são uma remuneração de médio a longo prazo, mormente porque o trabalhador deverá aguardar o prazo de carência do contrato para que possa exercer a sua opção. Com isso, a própria natureza da opção acaba por fidelizar o empregado, situação bastante vantajosa para as empresas, pois há, nos dias atuais, uma grande rotatividade de empregados qualificados no ramo empresarial.¹⁵⁸

Caso o beneficiário cumpra os requisitos propostos, poderá exercer o seu direito ou deixá-lo decair.

Durante a primeira fase do plano, o trabalhador não poderá exercer o seu direito de opção de compra de ação, devendo observar o período de carência¹⁵⁹, que se trata de um lapso temporal¹⁶⁰ entre a concessão da opção e o momento de o empregado de poder exercê-lo. Tal período é muito utilizado pelas empresas para coibir que o trabalhador exerça o seu direito imediatamente após a concessão e troque a empresa que outorgou a opção por uma outra.¹⁶¹

¹⁵⁷ Ibid, p. 80.

¹⁵⁸ Ibid, p.81.

¹⁵⁹ Nos Estados Unidos, chamam o período de carência de "vesting".

¹⁶⁰ Não há uma regra quantificando o período de carência. As empresas costumam adotar, em média, um lapso temporal de 04 anos, podendo haver variação desse tempo a depender do objetivo que a companhia busca atingir.

¹⁶¹ RUIZ, Iciar Alzaga. **Las Stock Options**: un estudio desde el punto de vista del derecho del trabajo y de la seguridad social. Madrid: Civitas, 2003.Op.cit, p.50.

Durante a carência (também chamado de *vesting*), há uma mera expectativa de direito, mormente porque se o empregado descumprir alguma das cláusulas especificadas no contrato¹⁶², ele não poderá exercer o seu direito de comprar o lote de ações pelo preço fixado anteriormente. Portanto, todas as condições previstas no contrato de opção devem ser adimplidas durante o *vesting*, sob pena do beneficiário não poder exercer o seu direito de escolha ao fim do prazo estabelecido.

Na Espanha, o período de carência (ou de *espera ou de exclusión*) varia de caso a caso, podendo levar meses ou anos.¹⁶³

A empresa, de acordo com a sua realidade e com o motivo que a levou a instituir o plano de opção de compra de ação, pode pactuar 2 formas diferentes de carência. São elas: i) carência com data pré-fixada (*cliff vesting*); ii) carência direta (*straight vesting*); iii) carência em passos (*step vesting*); iv) carência decorrente do desempenho do empregado.

No primeiro caso, ocorre o *vesting* mais comum. Aqui, o intervalo de tempo é representado por um prazo pré-fixado e de conhecimento de ambas as partes. O período de carência acaba no dia posterior ao prazo estabelecido, por isso é chamada de carência com data pré-fixada.¹⁶⁴

Quanto à carência direta/em passos, uma certa porcentagem de opções é exercida a cada ano. Na carência direta, há uma porcentagem fixa, enquanto na *em passos* pode variar a cada ano. Aqui, a cada ano o empregado poderá exercer a sua opção, o que resulta na própria habitualidade do instituto.¹⁶⁵

Essa última prática, por sua vez, é bastante utilizada pelas empresas, pois o empregado, ao exercer anualmente sua opção, estará sempre alinhado com os interesses dos acionistas, o que resulta no aumento de sua *performance* na empresa.

¹⁶² A principal cláusula diz respeito à necessidade de o empregado continuar na empresa durante todo o período de carência.

¹⁶³ MADRID, Elena Merino. **Stock Options: una visión jurídica, económica, financiera y contable.** Tese (Doutorado) - Universidade Castilla La Mancha, Toledo, 2008. Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas, Ministerio de Economía y Competitividad. Op.cit, p.130. Disponível em: <https://cutt.ly/43mHVzx>. Acesso em: 12. fev 2023.

¹⁶⁴ PEREIRA, Daniel Queiroz; DOS SANTOS, Lorena Miranda Pereira. A Natureza Jurídica das Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro. Rio de Janeiro: **Revista Quaestio Iuris**. vol. 8, nº 01, p7.

¹⁶⁵ Ibid, p.7.

Também, a carência poderá estar vinculada com o desempenho do empregado na sociedade, isto é, o beneficiário da opção apenas poderá exercê-la caso atinja uma determinada meta traçada pela empresa.¹⁶⁶

Ressalta-se que as modalidades de prazo de carência não são fixas, ou seja, pode haver a confluência de diversas modalidades em um mesmo contrato de opção, sendo bastante comum haver a carência em passos/direta em conjunto com a carência em decorrência do cumprimento de metas por parte do trabalhador.

Importante destacar que tanto na doutrina quanto na jurisprudência pátria, não há qualquer tipo de proteção para o trabalhador que tenha sido demitido sem justa causa. Pelo contrário, caso o empregado deixe a empresa antes do prazo de carência, por qualquer motivo, o mesmo não poderá exercer a opção e nem receber indenização, uma vez que ela é vinculada ao contrato de trabalho.

4.3.2 Segunda Fase: possibilidade de exercício

Após o período de carência, o empregado poderá exercitar o seu direito previsto no contrato de opção, desde que tenha cumprido integralmente com as cláusulas contratuais, o que a doutrina chama de período de exercício (ou período de *ejercicio*).¹⁶⁷

Podemos afirmar que nesta fase o trabalhador já possui um direito que poderá ser exigido judicialmente, tratando-se de um direito adquirido - e não mais uma expectativa de direito.

A segunda fase das *stock options* é caracterizada pela possibilidade do trabalhador de exercer o contrato de opção. Como visto anteriormente, a opção pode ser traduzida como uma escolha, ou seja, o obreiro não está obrigado a comprar as ações que foram pactuadas, isto é, apenas o fará caso tenha vontade. O momento pelo qual o trabalhador poderá exercitar a sua opção é chamado de *vesting date*.

É justamente nesta etapa que o empregado deverá analisar a bolsa de valores para avaliar o preço das ações da empresa em que trabalha. A partir disso, poderá decidir se deseja comprá-las ou não.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Ibid, p.7.

¹⁶⁷ RUIZ, Iciar Alzaga. **Las Stock Options**: un estudio desde el punto de vista del derecho del trabajo y de la seguridad social. Madrid: Civitas, 2003.Op.cit, p.50

¹⁶⁸ MADRID, Elena Merino. **Stock Options: una visión jurídica, económica, financiera y contable**. Tese (Doutorado) - Universidade Castilla La Mancha, Toledo, 2008. Instituto de Contabilidad y Auditoria

A decisão por exercer a opção não é automática, vez que apenas será vantagem para o trabalhador comprar o lote de ações oferecido se o valor das ações no mercado acionário estiver superior ao valor pré-fixado no momento da outorga do contrato de opção de compra.¹⁶⁹

Levando em consideração de quando será o período de exercício, a doutrina distingue 2 grandes grupos de *stock options*: i) opções europeias; e ii) opções americanas.

Nas opções europeias, o beneficiário apenas poderá exercitar o seu direito na data exata do vencimento do contrato de opção de compra de ações. Já nas opções americanas, ao iniciar o período de exercício, o trabalhador poderá exercitar sua escolha antes da data de vencimento da opção. Para o empregado, é mais benéfico a opção americana, vez que permite que ele escolha a data de exercício que traduza em um lucro maior para ele.¹⁷⁰

Apesar disso, é possível o estabelecimento de diferentes períodos de exercício para evitar que o beneficiário realize decisões a curto prazo. Na prática, as empresas podem dividir as opções por anos, de modo que a cada ano o empregado possa exercitar a opção sobre uma parcela das ações. Desse modo, o empregado segue engajado com a sua produtividade em prol da empresa.¹⁷¹

4.3.3 Terceira Fase: compra das ações da sociedade

Caso decida exercer a opção de compra de ações, então dá-se início à terceira fase. Aqui, o trabalhador exercita seu direito e adquire a titularidade das ações da empresa em que labora (ou de outra empresa pertencente ao mesmo grupo

de Cuencas, Ministerio de Economía y Competitividad. Op.cit, p.131. Disponível em: <https://cutt.ly/43mHVzx>. Acesso em: 12. fev 2023.

¹⁶⁹ PEREIRA, Daniel Queiroz; DOS SANTOS, Lorena Miranda Pereira. A Natureza Jurídica das Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro. Rio de Janeiro: **Revista Quaestio Iuris**. vol. 8, nº 01, p.8.

¹⁷⁰ MADRID, Elena Merino. **Stock Options: una visión jurídica, económica, financiera y contable**. Tese (Doutorado) - Universidade Castilla La Mancha, Toledo, 2008. Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuencas, Ministerio de Economía y Competitividad. Op.cit, p.131. Disponível em: <https://cutt.ly/43mHVzx>. Acesso em: 12. fev 2023.

¹⁷¹ Ibid, p.131.

econômico) mediante o pagamento estabelecido pelo preço fixado durante a primeira fase.¹⁷²

A depender do valor que deverá desembolsar para adquirir a titularidade das ações, o obreiro poderá comprar a totalidade do lote oferecido no contrato de opção ou, caso deseje, apenas uma parte das ações que têm direito.¹⁷³

Ressalta-se que o trabalhador que decidir exercer o seu direito deverá observar a validade¹⁷⁴ da opção. O *expiration date* é o último dia do prazo decadencial para que o empregado decida se irá exercer a opção, isto é, se comprará o lote de ações que foi oferecido.¹⁷⁵

O montante que deverá ser desembolsado para que seja possível exercer a opção é chamado de prêmio, isto é, trata-se do valor que o beneficiário deverá pagar à empresa para adquirir a faculdade de decidir se irá exercitar a opção ou não. Na prática, os empregados não pagam o prêmio, mas apenas o valor das ações, caso decida adquiri-las, pois a opção é a contraprestação pelo trabalho realizado pelo obreiro ao longo do contrato.¹⁷⁶

Nesse sentido:

(...) en general, cuando se está ante opciones sobre acciones que la empresa ofrece a sus trabajadores, no suele exigirse el pago de prima alguna, puesto que las opciones se consideran como una contraprestación del trabajo que los empleados realizan para la empresa.^{177 178}

Logo, para as *stock options* conferidas aos trabalhadores, o valor do prêmio é o seu próprio trabalho.

Ultrapassada essas etapas, caso o beneficiário deseje exercitar a sua opção, deverá pagar o preço de exercício (ou *exercise price*). Trata-se do valor que o

¹⁷² RUIZ, Icíar Alzaga. **Las Stock Options**: un estudio desde el punto de vista del derecho del trabajo y de la seguridad social. Madrid: Civitas, 2003.Op.cit, p.50

¹⁷³ Ibid, p.50.

¹⁷⁴ No inglês, *expiration*.

¹⁷⁵ COMISSÃO EUROPEIA, Comissão Geral-Empresa. **Opções de Ações Para Empregados: o enquadramento jurídico e administrativo dos planos de opções de ações para empregados na UE**. Bruxelas: Relatório Final do Grupo de Peritos, 2003.Op.cit, p.75.

¹⁷⁶ Ibid, p.76.

¹⁷⁷ MORADILLO LARIOS, C. La naturaleza jurídica de las stock options desde la perspectiva laboral y de la seguridad social. **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, núm. 29, p.147, 2001.

¹⁷⁸ No português: "(...) em geral, quando se trata de opções de ações oferecidas pela empresa aos seus funcionários, geralmente não é exigido o pagamento de prêmio, uma vez que as opções são consideradas como uma contraprestação pelo trabalho que os empregados realizam para a empresa." [Tradução Livre]

empregado deverá desembolsar para possuir a titularidade das ações. A depender do contrato, o preço do exercício pode ser fixo (estabelecido no momento da outorga do plano) ou variável (suscetível à volatilidade do mercado).¹⁷⁹

Com base nisso, é possível analisar o *spread* da opção, isto é, a diferença entre o valor da ação da empresa, cotada no mercado de ações, e o preço de exercício da opção. Tal fato ocorre porque no momento da outorga do contrato de opção, o valor da diferença normalmente é zero, mas no decorrer do período de carência há variações no mercado que influenciam no preço da ação.¹⁸⁰

Assim, com base no *spread*, podemos classificar o preço de exercício em: i) *in the money*; ii) *at the money*; ou iii) *out the money*.

O preço de exercício *in the money* ocorre quando o valor a ser desembolsado pelo empregado é inferior ao valor da ação no mercado acionário. Isto é, o empregado irá lucrar com a compra do ativo financeiro, vez que pagará um valor menor do que vale na cotação na bolsa de valores. Há, portanto, um *spread* positivo.¹⁸¹

O preço de exercício *at the money* ocorre quando existe uma paridade entre o valor da ação no mercado de capitais e o preço que o empregado deverá desembolsar para adquirir as ações. Há, aqui, uma equivalência nos preços, razão pela qual a operação financeira não traz lucros para o empregado. Aqui, o *spread* será zero.¹⁸²

Já o preço de exercício *out the money* ocorre quando o valor da ação cotada na bolsa de valores é menor do que o preço do exercício. Nesse caso, o empregado não exerce sua opção, uma vez que teria que pagar pelas ações um preço ainda maior, possuindo um *spread* negativo.¹⁸³

4.3.4 Quarta Fase: venda ou retenção das ações

¹⁷⁹ MADRID, Elena Merino. **Stock Options: una visión jurídica, económica, financiera y contable.** Tese (Doutorado) - Universidade Castilla La Mancha, Toledo, 2008. Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas, Ministerio de Economía y Competitividad. Op.cit, p.127. Disponível em: <https://cutt.ly/43mHVzx>. Acesso em: 12. fev 2023.

¹⁸⁰ COMISSÃO EUROPEIA, Comissão Geral-Empresa. **Opções de Acções Para Empregados: o enquadramento jurídico e administrativo dos planos de opções de acções para empregados na UE.** Bruxelas: Relatório Final do Grupo de Peritos, 2003.Op.cit, p.73.

¹⁸¹ Ibid, p.76.

¹⁸² Ibid, p.76.

¹⁸³ Ibid, p.76.

A última fase do plano é marcada pela venda das ações adquiridas, seja essa venda imediatamente após a sua compra ou em um momento posterior.¹⁸⁴

Ressalta-se que esta fase não é essencial, apesar de ser comum. Isso porque, ao exercitar sua opção, o trabalhador poderá vender o lote de ações adquirido ou, caso ache benéfico para si, irá reter as ações compradas, virando, nas palavras da doutrina, um “sócio acionista”.¹⁸⁵

4.4 NATUREZA JURÍDICA DAS STOCK OPTIONS PARA A DOUTRINA

Após analisar o contexto histórico, os objetivos, o conceito, os atributos e as classificações das *stock options*, é possível adentrar no debate acerca da sua natureza jurídica.

Inicialmente, cabe pontuar que o ordenamento jurídico brasileiro não trata especificamente sobre o tema, fazendo apenas uma menção genérica presente na Lei das Sociedades Anônimas. Da mesma forma, a CLT é silente quanto ao assunto. Portanto, quando tratada, a natureza jurídica é debatida pelos doutrinadores e julgadores, ficando à mercê de cada juízo.

Maurício Godinho Delgado relata a existência do debate acerca da natureza jurídica das *stock options*. Há aqueles que defendem que o plano de opção de compra de ações tem natureza salarial, enquanto a maioria aduz que o referido plano tem natureza mercantil.¹⁸⁶

O autor afirma que os que militam pela natureza salarial do instituto o fazem levando em consideração o “inegável acréscimo econômico conferido pelo empregador ao empregado em virtude da existência do contrato de trabalho, tendo, assim, caráter retributivo (art. 457, caput e §1º, e art. 458, caput, ambos da CLT). Entregues, ilustrativamente, uma vez ao ano, seriam enquadradas na parcela gratificação, com os efeitos da Súmula 253 do TST”.¹⁸⁷

¹⁸⁴ RUIZ, Icíar Alzaga. **Las Stock Options: un estudio desde el punto de vista del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Madrid: Civitas, 2003.Op.cit, p.50.

¹⁸⁵ Ibid, p.52.

¹⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.Op.cit, p.864.

¹⁸⁷ Ibid, p. 864.

Porém, a grande maioria da doutrina advoga em favor do enquadramento não salarial, argumentando que a parcela tem caráter de participação nos lucros ou resultados da empresa, sem natureza salarial, nos termos do art. 7º, XI da CF/88.¹⁸⁸

O jurista também aponta outro motivo pelo qual as *stock options* seriam diferentes dos salários:

(...) as *stock options* distanciam-se também dos salários em face de posicionarem o titular das ações em *locus* nitidamente empresarial, inclusive assumindo riscos típicos da empresa, mesmo que limitado ao montante de seu estoque acionário. A argumentação se completa no sentido de ser a parcela essencialmente volátil - característica inerente às ações-, o que mais ainda a separa dos caracteres próprios dos salários.¹⁸⁹

Além disso, Godinho destaca que a falta de habitualidade do plano de opção de compra de ação impede que o mesmo seja caracterizado como salário, mormente porque a ocasionalidade de sua oferta, sem repetição no contrato - ou com repetição longínquo de dois, três ou quatro anos - não atende ao requisito de habitualidade.¹⁹⁰

Apesar de se filiar à tese de que não são parcelas salariais, o jurista ressalta que caso o plano seja repetido em lapsos temporais relativamente curtos, poderão ser assimilados às parcelas gratificatórias.¹⁹¹

Sérgio Pinto Martins defende que as *stock options* não possuem natureza salarial, vez que o empregado paga para exercer o direito de opção, ou seja, o plano é oneroso para o obreiro, não sendo um *plus* salarial.

Segundo o jurista:

A natureza jurídica da opção de compra de ações é mercantil, embora feita durante o contrato de trabalho, pois representa mera compra e venda 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.¹⁹²

¹⁸⁸ Ibid, p.864.

¹⁸⁹ Ibid, p.864.

¹⁹⁰ Ibid, p.864.

¹⁹¹ Ibid, p. 864.

¹⁹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.Op.cit, p.247-248.

Vólia Bomfim também segue o posicionamento de Sérgio Pinto Martins. Para a jurista, o eventual lucro obtido pelo trabalhador em decorrência da venda das ações recebidas através do exercício do plano de opção de compra de ações não tem natureza salarial, pois trata-se de uma operação financeira realizada no âmbito do mercado de ações, sujeita aos riscos desse tipo de operação.¹⁹³

Ademais, afirma que o ganho obtido é “pago em razão do negócio, e não da prestação de serviço”. Ressalta-se que o empregado corre todos os riscos de ação cair e, por isso, sofrer prejuízo com a prática”.¹⁹⁴

Luciano Martinez destaca que não há resposta pronta na legislação trabalhista ou previdenciária para definir a natureza jurídica das *stock options*. Porém, o autor advoga pela natureza mercantil do plano:

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. Sustenta-se isso porque, como bem acentuou Mirella Ferraz, no ato da assinatura do plano de stock option o trabalhador beneficiário não contrai o direito de imediatamente comprar ações da sua empregadora. Ele, na verdade, “adquire uma mera expectativa de direito, que somente poderá se materializar após o final do prazo de carência fixado pelo plano”, e ainda assim pelo valor previsto no momento do ajuste. Assim, findo o prazo de carência, o empregado deverá comprar as ações com base no valor histórico da época da assinatura do plano, assumindo as consequências de, no momento do pagamento, receber papéis com valores de mercado inferiores àqueles da época em que foi assinado o plano. O contrário também pode acontecer, ou seja, o empregado, no momento do pagamento do estoque de ações reservadas por valores históricos, poderá encontrar os papéis extremamente valorizados e, por conta disso, lucrar.

(...) Assim, acaso concedida nos moldes aqui expendidos, a participação acionária será entendida como vantagem de natureza não trabalhista conexas ao contrato de emprego. Não há dúvidas de que a situação tem origem no contrato de emprego; as vantagens daí decorrentes, entretanto, não possuem caracteres remuneratórios, mas sim mercantis.¹⁹⁵

¹⁹³ BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 18ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021. Op.cit, p.846.

¹⁹⁴ Ibid, p.846.

¹⁹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. Op.cit, p.964-965.

Logo, para o autor, as *stock options* não podem ser caracterizadas como sendo de natureza salarial, pois o empregado assume o risco da operação - realizada no mercado de ações -, bem como em decorrência da aleatoriedade dos lucros obtidos.

Mauro Mascaro Nascimento também sustenta que não possui natureza trabalhista ao afirmar que “o plano não oferece qualquer garantia contra perdas que possam decorrer das flutuações do preço das ações, que são negociadas na bolsa”.¹⁹⁶

Modesto Carvalhosa, professor de direito comercial, também afasta a natureza salarial. Segundo ele, o contrato de opção de compra de ações possui natureza contratual, sendo personalíssimo e celebrado entre a sociedade empresarial e os seus possíveis beneficiários.¹⁹⁷

Luiza Fontoura da Cunha, ao analisar as *stock options* sob a perspectiva do direito tributário, salienta que o referido plano de opção tem natureza mercantil, pois decorre da Lei das Sociedades Anônimas. Ademais, afirma que o plano é necessariamente oneroso, exposto à flutuação do mercado, bem como independe do contrato de trabalho.¹⁹⁸

Segundo ela, o instituto não faz parte do contrato de trabalho, pois:

a) não há contraprestação por parte do empregado, para exercício da opção de compra das ações; (b) não há nenhuma garantia de que o resultado da compra das ações será positivo; (c) o contrato é oneroso para o beneficiário, que despender determinada quantia para comprar ou subscrever as ações.¹⁹⁹

É possível afirmar que os argumentos utilizados pelos doutrinadores que defendem que as *stock options* possuem natureza mercantil são repetidos.

De modo uníssono, todos salientam para a existência do risco assumido pelo empregado, contrariando o disposto no art. 2º da CLT, que dispõe que compete ao empregador os riscos do negócio. O risco, no caso concreto, está no fato de que o obreiro está sujeito às oscilações do mercado financeiro.

O segundo argumento mais comum é o de que o plano de opção de compra de ações é oneroso, vez que o empregado pagaria o prêmio e o preço de exercício para

¹⁹⁶ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: Ltr, 2008. Op.cit, p.379.

¹⁹⁷ CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas**. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

¹⁹⁸ CUNHA, Luiza Fontoura da. Stock Options: uma análise sobre sua tributação. **Revista Dialética de Direito Tributário**. São Paulo, n. 203, p. 101-113, 2012

¹⁹⁹ Ibid, p. 104.

adquirir a titularidade das ações. Portanto, representa uma onerosidade para os trabalhadores, pois necessitam utilizar seus próprios recursos para comprar as ações. Tal característica afastaria o seu caráter salarial.

O terceiro ponto levantado é para a falta de habitualidade das *stock options*, vez que o trabalhador deverá aguardar o fim do período de carência para poder exercer sua opção. Logo, argumentam que o referido plano é de longo prazo, podendo levar anos para obter os ganhos, o que não corresponde à natureza do salário.

O quarto argumento diz respeito à renunciabilidade presente nas *stock options*, que, segundo defendem, é um óbice para o reconhecimento do instituto como sendo de natureza salarial, pois a irrenunciabilidade é uma das características mais essenciais do salário. Isso ocorre porque o beneficiário não está obrigado a exercer a opção conferida pelo plano, tratando-se de uma faculdade a ser exercida pelo obreiro.

Por fim, salientam que o salário e a remuneração são pagos ao trabalhador como forma de retribuir um serviço prestado. No caso das *stock options*, alegam que elas não são pagas como uma contraprestação, mas sim como uma estratégia utilizada pelas empresas para reter mão de obra e fidelizar os seus trabalhadores.²⁰⁰

Em sentido contrário, Carlos Henrique Bezerra Leite aduz que as *stock options* possuem natureza salarial “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”.²⁰¹

Viviane Castro Neves Pascoal Maldonado Dalmas advoga pela natureza salarial do instituto, após o prazo de carência (*vesting*), pois o referido plano é conferido aos trabalhadores como forma de contraprestação pelos serviços laborais, servindo como um complemento salarial.²⁰²

Icíar Alzaga Ruiz alega que o plano de opção de compra de ações está diretamente relacionado com o caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Dessa forma, afirma que as *stock options* funcionam como contraprestação pelos serviços

²⁰⁰ PEREIRA, Daniel Queiroz; DOS SANTOS, Lorena Miranda Pereira. A Natureza Jurídica das Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro. Rio de Janeiro: **Revista Quaestio Iuris**. vol. 8, nº 01, p.21-50.

²⁰¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. Op.cit, p.980.

²⁰² DALMAS, Viviane Castro Neves Pascoal Maldonado. **Stock Options na Relação de Emprego**. São Paulo: LTR, 2008. Op.cit, p.72.

prestados pelo trabalhador, devendo integrar o salário como uma parcela de remuneração variável.

Para a autora espanhola, o plano mencionado funciona como uma complementação do salário do trabalhador, motivo pelo qual ela defende que sua natureza seja salarial. No entanto, ela afirma que essa natureza somente poderá ser reconhecida quando o trabalhador decidir exercer a opção, uma vez que, antes de completar o período de carência, o empregado detém apenas uma expectativa de direito.

Com base no exposto neste capítulo, foi possível discutir o funcionamento das stock options e, com esse conhecimento, analisar os debates levantados pela doutrina sobre esses planos, principalmente no que diz respeito às razões pelas quais afirmam que o instituto em questão possui natureza mercantil.

5 AS CONCEPÇÕES SOBRE O SALÁRIO APRESENTADAS PELO MARXISMO E PELA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA E AS SUAS RESPECTIVAS CONSEQUÊNCIAS NO ENTENDIMENTO DAS STOCK OPTIONS

Para começar, este capítulo abordará a visão econômica do salário na perspectiva do marxismo, especialmente no que se refere à maneira pela qual os capitalistas empregam o instituto salarial para adquirir a força de trabalho e encobrir a extração da mais-valia. Em seguida, no âmbito jurídico, será apresentada a reconfiguração dogmática do salário a partir da teoria jurídico-trabalhista crítica, na perspectiva de autores brasileiros.

5.1 O SALÁRIO NA VISÃO DO MARXISMO

Conforme visto no primeiro capítulo, a economia política clássica se esforçou, ao longo das décadas, para compreender o trabalho e, mais especificamente, as diferentes maneiras de efetuar a contraprestação monetária em favor do trabalhador.

Os economistas clássicos consideravam o trabalho como uma mercadoria e o salário como uma forma de remunerar os trabalhadores, havendo apenas um debate - e aqui, uma discordância entre eles - sobre o seu valor, ou seja, quais variáveis influenciavam o aumento ou a diminuição dos valores dos salários diante da lei da oferta e da procura.

Como salientou Marx, a economia política clássica procurou investigar os custos de produção de uma mercadoria, mas ao invés de focar nos custos do trabalho, enfatizaram os estudos nos custos do operário, que, em linhas gerais, consubstanciam na soma dos meios de subsistência.²⁰³

Seguindo essa mesma linha de pensamento, a forma jurídica, ao proteger e legitimar o instituto do salário, acabou reforçando o discurso apresentado pelos economistas clássicos, ou seja, de que o salário corresponde ao pagamento integral

²⁰³ MARX, Karl. **Trabalho Assalariado e Capital**. São João Del Rei: Editora Estudos Vermelhos, 2009. Livro Eletrônico. Op.cit, posição 97.

da jornada de trabalho, possuindo um valor justo, uma vez que seria suficiente para garantir a subsistência do trabalhador e assegurar a sua reprodução social.

Marx, por sua vez, já havia denunciado essa visão reducionista em sua obra *Manuscritos Econômicos e Filosóficos*, na qual afirma:

A taxa mais baixa e unicamente necessária para o salário é a subsistência do trabalhador durante o trabalho, e ainda [o bastante] para que ele possa sustentar uma família e [para que] a raça dos trabalhadores não se extinga.²⁰⁴

Portanto, o trabalhador, no sistema capitalista de produção, foi reduzido à condição de mercadoria.

Em linha contrária com o que propaga a economia clássica, Marx defendeu que o capitalista compra, na verdade, a força de trabalho do operário que, por sua vez, é indissociável dele. Como forma de comprovar tal raciocínio:

Para ser vendido no mercado como mercadoria, o trabalho teria, ao menos, de existir antes de ser vendido. Mas se o trabalhador pudesse dar ao trabalho uma existência independente, o que ele venderia seria uma mercadoria, e não trabalho. (...) No mercado, o que se contrapõe diretamente ao possuidor de dinheiro não é, na realidade, o trabalho, mas o trabalhador. O que este último vende é sua força de trabalho.²⁰⁵

O pensamento marxiano vai de encontro ao debate acerca do valor do trabalho (e as formas existentes para aumentá-lo ou reduzi-lo), pois defende que não existe um “valor do trabalho”, mas sim o valor da força de trabalho. Esta, por sua vez, é diferente do trabalho, mormente porque a sua força está inerente à personalidade do trabalhador.²⁰⁶

A força de trabalho pode ser entendida como trabalho não materializado, vez que é justamente a condição presente no trabalhador que permite que este realize o labor. Paralelamente, quando se fala em trabalho, está, na verdade, se referindo a realização/concretização decorrente dessa mesma força.

²⁰⁴ MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004. Op.cit, p.24

²⁰⁵ MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Trad: Rubens Enderle. 2ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2017. Op.cit, p.606-607.

²⁰⁶ Ibid, p. 609.

Assim, pela lógica, a mercadoria que o empregado oferece para o capitalista é a sua força de trabalho, pois a figura do trabalho é apenas realizada posteriormente.

É justamente por isso que Marx faz a crítica à expressão valor do trabalho (*value of labour*), já que se trata de uma expressão imaginária. Para ele, o que os economistas clássicos chamam de valor do trabalho é, na realidade, o valor da força de trabalho.²⁰⁷

O salário surge com o objetivo de mediar duas relações antagônicas: capital e trabalho. Através do pagamento de uma quantia monetária, o instituto permite que a relação parente seja equivalente e permita a troca. Nesse sentido:

o intercâmbio entre capital e trabalho apresenta-se à percepção exatamente do mesmo modo como a compra e venda de todas as outras mercadorias. O comprador dá certa soma de dinheiro, e o vendedor, um artigo diferente do dinheiro.²⁰⁸

Fazendo uma análise da percepção dos operários acerca do salário, Marx o conceitua como sendo a “soma em dinheiro que o capitalista paga por um determinado tempo de trabalho ou pela prestação de um determinado trabalho”.²⁰⁹

Também afirma que o salário “é apenas um nome especial dado ao preço da força de trabalho, a que se costuma chamar preço do trabalho; é apenas o nome dado ao preço dessa mercadoria peculiar que só existe na carne e no sangue do homem”.²¹⁰

Ressalta para o fato de que apesar dos operários acharem que os capitalistas compram o dia do seu trabalho, na verdade, compram a sua força de trabalho. O montante reservado para seu pagamento já é definido antes mesmo da mercadoria ser vendida no mercado e, conseqüentemente, antes do lucro (ou prejuízo) do capitalista. Ou seja, o salário pago ao trabalhador não é resultado do seu trabalho, mas sim do capital já previamente acumulado.

O salário também não pode ser compreendido como uma *quota* parte que o operário tem direito por ter produzido uma determinada mercadoria. Pelo contrário,

²⁰⁷ “Como o valor do trabalho é apenas uma expressão irracional para o valor da força de trabalho, segue por si mesmo que o valor do trabalho tem de ser sempre menor que seu produto-valor, pois o capitalista sempre faz a força de trabalho funcionar por mais tempo do que o necessário para a reprodução de seu próprio valor” (MARX, 1996, p. 169).

²⁰⁸ Ibid, p. 611.

²⁰⁹ MARX, Karl. **Trabalho Assalariado e Capital**. São João Del Rei: Editora Estudos Vermelhos, 2009. Livro Eletrônico. Op.cit,posição 263.

²¹⁰ Ibid, posição 281.

ele, por si só, já compõe uma mercadoria, que é justamente a força do trabalho que o trabalhador vende para sua sobrevivência.²¹¹

Inclusive, essa *quota* parte que o trabalhador acha que tem direito é utilizada, pelos capitalistas, como forma de gerar mais lucro, já que o empregador se apropria do trabalho não remunerado.

O instituto salarial é determinado da mesma forma que se determina o preço de outra mercadoria, isto é, subirá ou baixará conforme a relação de procura ou fornecimento entre os trabalhadores e os capitalistas. Se houver oscilação nos preços das mercadorias de forma geral, esse fato também irá refletir no salário. Porém, ressalta:

dentro dessas oscilações o preço do trabalho será determinado pelos custos de produção, pelo tempo de trabalho exigido para produzir esta mercadoria, a força de trabalho. Ora, quais são os custos de produção da força de trabalho? São os custos que são exigidos para manter o operário como operário e para fazer dele um operário. (...) O preço do seu trabalho será, portanto, determinado pelo preço dos meios de existência necessários.²¹²

Marx também dedicou boa parte da sua obra para tratar da forma-salário, especificamente no tocante à consequência que ela traz para a formação da consciência do trabalhador. Segundo sustentou, o operário não percebe que uma parcela da sua jornada de trabalho é capturada pelo capitalista na forma de trabalho gratuito. Esse fenômeno é denominado como sendo o “fetiche da forma-salário”.

A forma-salário extingue, portanto, todo vestígio da divisão da jornada de trabalho em trabalho necessário e mais-trabalho, em trabalho pago e trabalho não pago. Todo trabalho aparece como trabalho pago.²¹³

A forma-salário desempenha um papel fundamental para a perpetuação do modo de produção capitalista, na medida em que torna invisível a relação de exploração que existe entre empregado e empregador. Para mistificar a exploração,

²¹¹ Ibid, posição 302.

²¹² Ibid, posição 451.

²¹³ MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Trad: Rubens Enderle. 2ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2017. Op.cit, p.610.

o instituto salarial - que também ganha forma jurídica - confere uma falsa sensação de que o trabalhador e o capitalista possuem o mesmo tipo de relação com o capital.²¹⁴

É possível afirmar, portanto, que a forma salário funciona como um fetiche que permite a extração da mais valia, ocultando parte do trabalho não pago. Diferentemente de outras modalidades, como o trabalho escravo e o trabalho servil, o trabalhador assalariado não consegue perceber que parte do seu trabalho não é remunerado.²¹⁵

O trabalhador exerce a tarefa no prazo estabelecido e, em contrapartida, apenas recebe do empregador uma promessa de que haverá uma contraprestação pela sua jornada de trabalho. Após ter empenhado a sua força de trabalho, receberá uma quantia em dinheiro na forma de salário.

(...) o trabalhador é pago depois de ter fornecido o seu trabalho. Em sua função como meio de pagamento, o dinheiro realiza, porém *a posteriori*, o valor ou o preço do artigo fornecido, ou seja, no caso presente, o valor ou o preço do trabalho fornecido.²¹⁶ (MARX, 2017, p. 611)

Também ressaltou essa distinção em outro momento:

Desde a morte de Lassalle, impôs-se em nosso partido o ponto de vista científico de que o salário não é o que aparenta ser, isto é, o valor do trabalho ou seu preço, mas apenas uma forma disfarçada do valor ou preço da força de trabalho.²¹⁷

A sofisticação da alienação do trabalhador em decorrência do salário pago em dinheiro é em razão de ele não conseguir compreender que a contraprestação não corresponde ao pagamento de toda jornada de trabalho desempenhada por ele. O dinheiro ilude o trabalhador no sentido de que o mesmo foi remunerado por suas 12 horas diárias ou 44 horas semanais, por exemplo.

²¹⁴ Ibid, p. 610.

²¹⁵ “Na corvéia, o trabalho do servo para si mesmo e seu trabalho forçado para o senhor da terra se distinguem, de modo palpavelmente sensível, tanto no espaço como no tempo. No trabalho escravo, mesmo a parte da jornada de trabalho em que o escravo apenas repõe o valor de seus próprios meios de subsistência, em que, portanto, ele trabalha, de fato, para si mesmo, aparece como trabalho para seu senhor. Todo seu trabalho aparece como trabalho não pago. No trabalho assalariado, ao contrário, mesmo o mais-trabalho ou trabalho não pago aparece como trabalho pago” (MARX, 2017, p.610).

²¹⁶ Ibid, p.611.

²¹⁷ MARX, Karl. **Crítica do Programa de Gotha**. Trad: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2012. Op.cit, p.38.

É exatamente por meio dessa ilusão que o capitalista consegue, ardilosamente, extrair trabalho gratuito do trabalhador. Antes mesmo de haver o dispêndio da força de trabalho, o operário proporciona ao capitalista mais-trabalho antes mesmo dele realizar o seu trabalho necessário. Em decorrência disso, é obrigado a realizar horas extras para complementar sua renda.

Marx salienta que o sistema capitalista de produção gira em torno da extração desse trabalho gratuito e, quanto maior a jornada de trabalho ou maior produtividade do trabalhador, haverá uma maior pressão sobre a força de trabalho - e conseqüentemente uma maior taxa de lucro.²¹⁸

Apesar de os capitalistas utilizarem a forma-salário para mascarar a extração da mais valia, há o entendimento de que a crítica perdura até os dias de hoje, mormente porque Marx desmascarou a concepção burguesa do salário. Para ele, o trabalhador apenas tem direito de viver se trabalhar de graça, por um determinado tempo, para o capitalista.²¹⁹

Por conta dessa lógica de produção que Marx, de forma contundente, afirma que o trabalho assalariado não é um trabalho livre:

o sistema do trabalho assalariado é um sistema de escravidão e, mais precisamente, de uma escravidão que se torna tanto mais cruel na medida em que as forças produtivas sociais do trabalho se desenvolvem, sendo indiferente se o trabalhador recebe um pagamento maior ou menor.²²⁰

Apesar de haver inúmeras formas pelas quais o trabalhador poderá ser remunerado, Marx, n' *O Capital*, destaca duas espécies predominantes: i) o salário por tempo; e ii) o salário por peça.

A primeira forma é uma das mais comuns, vez que a força de trabalho é vendida para atuar em determinados momentos, razão pela qual fala-se em valor diário, semanal ou quinzenal.²²¹

²¹⁸ Ibid, p.39.

²¹⁹ Ibid, p.38.

²²⁰ Ibid, p.39.

²²¹ MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Trad: Rubens Enderle. 2ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2017. Op.cit, p.613.

Diferentemente do que se imagina, a quantidade de horas trabalhadas, isto é, a extensão da jornada de trabalho, não reflete no aumento do salário²²². Pelo contrário, Marx destaca que quanto mais horas o trabalhador vender sua força de trabalho, menor será o preço da hora de trabalho. Força de Trabalho e salário, portanto, são inversamente proporcionais.²²³

O salário por peça, por sua vez, é “uma forma modificada do salário por tempo, assim como o salário por tempo, a forma modificada do valor ou preço da força de trabalho”.²²⁴ Aparentemente, o salário por peça nada mais é do que a contraprestação dada ao trabalhador em decorrência da quantidade de mercadoria produzida.

Ocorre que nessa modalidade há o pagamento do trabalho concreto, ou seja, o trabalhador acredita que está sendo pago em razão de produzir uma determinada mercadoria, e não por vender a sua força de trabalho.²²⁵ Logo, ao emplacar tal narrativa, o capitalista convence o operário de que o valor mensal que irá receber depende unicamente da sua produção, fazendo com que o trabalhador produza cada vez mais mercadorias - acreditando que quanto maior for este número, maior será o seu salário.

Marx argumenta que essa forma-salário é uma das mais frutíferas para o capitalista, mormente porque o próprio trabalhador supervisiona o seu trabalho - para que haja uma maior produção e, conseqüentemente, um aumento de seu salário -, bem como intensifica a sua jornada de trabalho para produzir mais. Há, aqui, uma intensificação da individualidade do operário, pois ele acredita que apenas depende dele o *quantum* do seu salário.

Diante dos ensinamentos contidos nas obras marxianas, é preciso rever algumas das premissas de onde parte o direito do trabalho clássico parte estudar os diversos institutos trabalhistas, dentre eles o salário.

Em primeiro lugar, o salário não pode ser analisado como sendo apenas uma contraprestação pelo trabalho realizado pelo trabalhador. A economia política clássica aponta que o trabalhador recebe integralmente um montante pelo trabalho desempenhado, sendo o salário a tradução desse valor. Além disso, os economistas

²²² “É um fato geralmente conhecido que, quanto mais longa é a jornada de trabalho num ramo da indústria, mais baixo é o salário” (MARX, 2012, p. 618).

²²³ Ibid, p.619.

²²⁴ Ibid, p.621.

²²⁵ Ibid, p. 623.

clássicos defendem que o valor pago é justo, pois é o mínimo suficiente para a subsistência do trabalhador.

Sustenta-se neste trabalho que o Direito do Trabalho não é produto exclusivamente do capital. Pelo contrário, o ramo juslaboral foi construído a partir da luta sindical que conseguiu melhorar as condições de trabalho e garantir uma proteção para os trabalhadores.

No entanto, apesar de sua importância e relevância social, é forçoso que se faça críticas a fim de que, de fato, passe a resguardar o trabalhador contra as complexidades e ilusões das engrenagens do capital.

Quanto ao instituto salarial, o Direito do Trabalho clássico faz uma falsa equivalência entre trabalho e salário, reproduzindo os argumentos construídos pelos economistas clássicos, como, por exemplo, o de que o trabalho possui algum tipo de valor que poderia ser retribuído.

Além disso, dado o seu caráter protetivo, análises realizadas sem pensamento crítico podem justificar os níveis salariais baixos dos trabalhadores, pois, *a priori*, se o Direito do Trabalho protege o trabalhador por considerá-lo hipossuficiente, então, na visão dos críticos, o salário recebido colocaria o trabalhador, em tese, em uma posição de igualdade com os empregadores, o que não pode ser admitido.

5.2 O SALÁRIO NA VISÃO DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA

Como restou demonstrado, o Direito do Trabalho clássico bebeu da fonte da economia política clássica ao realizar seus estudos acerca do instituto salarial, reproduzindo o argumento de que o salário é uma contraprestação ao trabalho prestado pelo empregado.

A teoria jurídico-trabalhista crítica, por sua vez, busca analisar as relações laborais sob um aspecto crítico, estudando outros ramos do conhecimento, como as ciências sociais, a psicologia do trabalho, a filosofia, a economia, por exemplo, para problematizar o objeto do direito do trabalho clássico, qual seja: o trabalho livre/subordinado.

É justamente com a refutação desse objeto, reconhecendo, assim, a ingerência do capital no ramo juslaboral, que a teoria jurídica do salário poderá declarar autonomia das teorias da economia política clássica, ampliando os seus cânones protetivos.

Nesta parte da dissertação será abordada a contribuição da obra do Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade para a formação de uma teoria jurídica do trabalho crítica, bem como a contribuição de outras juristas para a reconfiguração da teoria jurídica do salário.

5.2.1 A Visão de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

O professor da Faculdade de Direito do Recife, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, buscou, ao longo da sua trajetória acadêmica, problematizar e refutar o objeto que foi eleito pelo direito do trabalho clássico, qual seja: o trabalho livre/subordinado/assalariado constituído através de um contrato de trabalho.

Para o jurista, o Direito do Trabalho clássico elegeu o trabalho livre/subordinado como o merecedor do cânone protetivo juslaboral, deixando à margem da proteção todos os outros trabalhadores que colocam a sua força de trabalho à disposição do capital e que, por sua vez, não são regidos pelo contrato de emprego.²²⁶

Melhor dizendo: dentre as diversas ou múltiplas formas de subordinação da força do trabalho ao capital, os sistemas e subsistemas jurídicos elegeram uma delas e passou a denominá-la de contrato de emprego, de um determinado trabalho subordinado, ou seja, apenas aquele que se transformasse em trabalho prestado a um determinado empregador, de forma continuada, mediante uma contraprestação salarial, que se relacionasse com a atividade principal ou secundária da empresa e fosse prestado sob subordinação.²²⁷

Um dos problemas desse tipo de visão reducionista é o de limitar o Direito do Trabalho, mormente porque ao forjar um sistema de proteção em *prol* do trabalhador, a doutrina juslaboral clássica acredita que houve uma superação dos conflitos entre classes tão antagônicas: a burguesia e o proletariado. É por conta disso que muitos apontam para a desnecessidade de subsistência da luta de classes.²²⁸

²²⁶ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade**. 1ª Ed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021. Op.cit, p.60.

²²⁷ Ibid, p.63.

²²⁸ Ibid, p.63.

Apesar de ter rompido com o binômio da filosofia liberal - a liberdade e a igualdade-, promovendo uma “revolução” ao desenhar o princípio da proteção, que possui como caracteres a irrenunciabilidade, a inderrogabilidade, a indisponibilidade e a ordem pública, o Direito do Trabalho também acaba por legitimar o trabalho livre/subordinado instituído dentro das organizações.²²⁹

O ramo juslaboral centrado no contrato de emprego do trabalho subordinado/livre deixa de fora inúmeros outros atores: desempregados, autônomos, avulsos, “empreendedores”, “acionistas”, etc.

Portanto, deve-se expandir o seu objeto para abarcar o trabalho em sua plenitude, isto é, “enquanto *locus* privilegiado da convivência em sociedade”.²³⁰

O aludido jurista alagoano, no último livro de sua trilogia, O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica, aduz que os manuais e os livros específicos sobre o salário afirmam que ele protege o trabalhador das flutuações do mercado, uma vez que garante o mínimo para a subsistência do trabalhador.²³¹

Ocorre que a doutrina jurídico-trabalhista clássica, ao elaborar as suas diversas vertentes e concepções acerca da teoria jurídica do salário, não consegue se desvincular da visão da compra e venda de trabalho, replicando os ensinamentos da economia política clássica.²³²

A doutrina juslaboral clássica, ao tratar dos institutos salariais, esconde, por sua vez, a reprodução do discurso da classe dominante, que forja um consenso de que o salário é a compra e venda do trabalho. Daí porque os manuais de Direito do Trabalho reproduzem a máxima de que salário é uma contraprestação ao trabalho prestado.

Com base nos ensinamentos de Henri Guitton, o professor ressalta que o trabalhador assalariado é aquele que labora na dependência de outro. Sob o prisma da dependência jurídica, a escravidão é expoente da dependência máxima, já que o trabalhador era uma posse do patrão, permanecendo tais conceitos durante a servidão. Já no sistema de dependência determinada, é imprescindível a existência de um contrato no qual é elencado o dirigente e o dirigido.²³³

²²⁹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014. Op.cit, p.129-130.

²³⁰ Ibid, p.146.

²³¹ Ibid, p.131.

²³² Ibid, p.132.

²³³ Ibid, p.132-133.

Dentro dessa concepção, é possível afirmar que o salário também funciona como instrumento de dependência econômica do trabalhador ao capital, mormente porque em tempos de avanço do neoliberalismo, levando a privatização dos serviços públicos, as pessoas cada vez mais dependem do dinheiro para ter acesso aos direitos básicos, como habitação, alimentação e saúde.

É por essa razão que a força de trabalho assume, para o próprio obreiro, a forma de trabalho assalariado, transformando-a em forma-mercadoria com o objetivo de receber a sua correspondente moeda de troca: o salário.

O trabalho livre/subordinado, centralizado na compra e venda da força de trabalho, é resultado de uma regulamentação que confere legitimidade para que o trabalho assalariado permaneça como *locus* da sociabilidade presente na sociedade contemporânea.²³⁴

É dentro dessa narrativa que Andrade afirma que os princípios do Direito do Trabalho precisam ser reinterpretados, pois a sociedade do trabalho é muito mais complexa e multifacetada do que aquela que se originou o ramo juslaboral, razão pela qual os princípios tais como conhecidos estariam superados.²³⁵

Para além disso, o jurista tece críticas ao fato de que os princípios do ramo juslaboral dizem respeito, em sua totalidade, às relações individuais, pautadas no contrato de trabalho, deixando de lado o direito sindical, que é justamente a base e a origem de todo o Direito do Trabalho, pois são anteriores e mais importantes que o direito individual.²³⁶

Em razão de a presente dissertação debater a natureza jurídica das *stock options*, não é o propósito do presente trabalho estudar exaustivamente os princípios, até porque não seria condizente com o escopo de uma dissertação. Por isso, serão estudados alguns princípios indicados por Andrade.

O Princípio da Proteção, originalmente encabeçado por Américo Plá Rodriguez, é dirigido, em sua essência, para as relações individuais e para os contratos de trabalho. Em linhas gerais, o operador do direito deve privilegiar a parte economicamente mais fraca, qual seja, o empregado.

²³⁴ Ibid, p.128.

²³⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade**. 1ª Ed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.Op.cit, p.170.

²³⁶ Ibid, p.171.

No entanto, em razão das novas modalidades de trabalho presentes na sociedade contemporânea, o jurista alagoano defende que o princípio da proteção deve ser alargado, alcançando todos aqueles que vivem do trabalho ou de uma renda compatível com uma vida digna, os desempregados e os não empregáveis.²³⁷

No molde defendido pelo Professor Everaldo Gaspar, o Princípio da Proteção pretende elevar o Direito do Trabalho dentre os Direitos Humanos Fundamentais, garantindo a cidadania dos trabalhadores em sentido amplo.

É justamente por isso que ele defende o Princípio da Proteção Social, cujo cânone protetivo abarca todas as versões de trabalho e renda, e não apenas o trabalho subordinado. Esse princípio tem o objetivo de aumentar e, de certo modo, garantir que o ramo juslaboral alcance todos aqueles que dependem do trabalho para sobreviver.²³⁸

O professor também defende que o Direito do Trabalho esteja contemplado dentro do Direito Humano Fundamental, razão pela qual defende o Princípio do Direito do Trabalho na Categoria de Direito Humano. Sob tal prisma, é possível dizer que falar do Direito do Trabalho é, também, falar sobre o direito à vida enquanto pressuposto de um desenvolvimento produtivo com equidade.²³⁹

No entanto, alerta que tal princípio apenas poderá ser consagrado se houver a prevalência das relações sindicais sobre as relações individuais, uma vez que dependerá da luta coletiva dos movimentos sindicais das mais diversas categorias de trabalho e de emprego.²⁴⁰

Com o objetivo de construir um Direito do Trabalho universalista, não se pode defender, apenas, a democratização do trabalho, mas sim uma democratização das políticas econômicas - dentre elas uma renda universal básica- para restaurar a dignidade humana. É por essa razão que destaca a luta operária como fonte primordial do ramo juslaboral, não devendo se ater à conciliação de classes, mas também buscar retomar o seu caráter revolucionário e emancipatório para libertar o homem do trabalho-dever.²⁴¹

²³⁷ Ibid, p.172.

²³⁸ Ibid, p.292.

²³⁹ Ibid, p.297.

²⁴⁰ Ibid, p.298.

²⁴¹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós Modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.Op.cit, p.209.

5.2.2 A Visão de Jorge Luiz Souto Maior

O professor de direito da USP ressalta que o trabalho assalariado substituiu o sistema feudal, sendo eleito como o objeto do direito do trabalho na atual fase capitalista.

Para o referido jurista, é necessário retomar os ensinamentos de Marx para que o ramo juslaboral possa, de fato, voltar a proteger os trabalhadores das armadilhas da capital. Isso porque, a seu ver, “a forma jurídica faz parecer que o trabalho possui, em si, um valor, e que o salário representa esse valor”.²⁴²

Ressalta que o mundo jurídico, ao debater acerca das diversas formas de remuneração, bem como ao propor uma discussão sobre se determinada verba é de natureza salarial ou não, acaba por alienar ainda mais o instituto, vez que tal abstração afasta a realidade dos fatos.²⁴³

Critica, portanto, o contrato de trabalho, pois ele funciona como um mecanismo de mascaramento da realidade, uma vez que através dele há um entendimento de que o valor do salário foi livremente ajustado entre as partes.²⁴⁴

Retoma os ensinamentos de Marx para fazer uma contraposição à ideia que a doutrina juslaboral clássica defende. Seguindo os ensinamentos marxistas, afirma que no modelo de produção capitalista não é possível realizar uma equivalência entre trabalho e o dinheiro pago, pois isso atenta contra a própria lógica do capitalismo, qual seja: a de produzir mais valor.²⁴⁵

Logo, se o que a doutrina juslaboral clássica defende, isto é, que há uma contraprestação em razão do trabalho prestado, o capital não iria ser reproduzido, mormente porque não seria possível produzir o mais-valor.

Por essa razão, tece as seguintes considerações acerca do instituto salarial:

(...) o valor do salário não está ligado ao valor do trabalho, que não existe em si, nem mesmo com uma mercadoria, pois se mercadoria fosse seria trocado por uma mercadoria que lhe fosse equivalente. O valor pago pelo trabalho, desconsiderando, ainda, o aspecto mais relevante de que é o trabalho que

²⁴² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Um Conceito Marxista de Salário. Salvador: **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**. v. nº6, nº 2, p. 95-109, 2014. Op.cit, p.97.

²⁴³ Ibid, p.97.

²⁴⁴ Ibid, p.98.

²⁴⁵ Ibid, p.98.

cria o valor, é o resultado de uma equação matemática que garante ao capitalista a produção de capital.²⁴⁶

Por essa razão que o jurista repudia a noção de que o salário seria justo, pois, a seu ver, justo seria caso o trabalhador se apropriasse do que produziu durante a sua jornada de trabalho. Em decorrência da complexidade do sistema produtivo nos dias atuais, o trabalhador não possui qualquer noção da sua força de trabalho (agora transformada em mercadoria), e a vende sem qualquer noção do seu valor.²⁴⁷

O salário não deve ser compreendido como uma contraprestação justa em decorrência do trabalho realizado pelo obreiro, mas sim como o valor pago pelo trabalho prestado de modo que garanta ao capitalista a reprodução do seu capital. Salienta que a forma jurídica funciona como instrumento que concretiza essa relação e, ao mesmo tempo, também a máscara.²⁴⁸

Nesse sentido, afirma:

Há de se compreender que não há um determinante posto pela natureza no tema do salário, como faz crer a conceituação jurídica. De fato, as regras do direito funcionam para manter o salário ao nível da reprodução do capital, variando seus conteúdos como pêndulo, quando a própria lógica da concorrência entre os trabalhadores, incentivada pela formação do exército de mão-de-obra, não for suficiente para atingir esse objetivo.²⁴⁹

Diante disso, defende o resgate dos ensinamentos marxianos, bem como o retorno do direito trabalhista fruto de conquistas da luta sindical para que a classe trabalhadora possa se emancipar das amarras capitalistas.

5.2.3 A Visão de Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

A Professora Isabele de Moraes D'Angelo, em obra acadêmica, percorreu o itinerário da Economia Política Clássica até a teoria marxista com o fito de estabelecer

²⁴⁶ Ibid, p.99.

²⁴⁷ Ibid, p.99.

²⁴⁸ Ibid, p.100.

²⁴⁹ Ibid, p.100.

que a doutrina jurídico-trabalhista clássica, quando trata da teoria jurídica do salário, a vincula com a compra e venda da força de trabalho.

Partindo-se da premissa de que a ideologia liberal alimenta o discurso da doutrina juslaboral clássica, a jurista propõe uma nova teoria jurídica do salário que envolve: i) o salário compra e venda da força de trabalho, em conjunto com a participação nos lucros; ii) os ganhos provenientes da economia social e solidária; e iii) a renda universal garantida.

Inicialmente, há de pontuar a reconfiguração das denominações do salário. Para a autora, o salário/trabalho/subordinado²⁵⁰ abrange todas as possibilidades de trabalho compatíveis com a dignidade humana, isto é, todas as formas de trabalho humano que submetem a força de trabalho ao capital. Já o salário/social²⁵¹ diz respeito a uma denominação que extrapola o ramo juslaboral, incluindo os ganhos da Economia Social/ Solidária e da Renda Universal Garantida.²⁵²

Nesse contexto, a autora propõe um novo conceito de salário:

Considera-se salário toda contraprestação devida e paga pelo tomador de serviços, em virtude da subordinação da força do trabalho ao capital, bem como aquelas decorrentes da Participação nos Lucros, da Economia Social e Solidária, de uma Renda Universal Garantida e de outras contraprestações decorrentes do trabalho livre e solidário destinado a assegurar as Condições Civilizatórias de Existência e conferir dignidade, solidariedade e justiça distributiva entre os humanos.²⁵³

Quanto à sua natureza jurídica, há o repúdio da noção de que o salário possui caráter retributivo, mormente porque tal noção normaliza a compra e venda da força de trabalho, bem como sugere que há uma liberdade contratual entre partes “simétricas”.

Logo, a natureza jurídica do salário ganha duas espécies.

²⁵⁰ Dentro da perspectiva metodológica, a autora propõe que o salário/trabalho/subordinado tem as seguintes características: i) pago pelo empregador; ii) pago por terceiros; iii) decorrente da relação de emprego ou trabalho; e iv) decorrente dos lucros (D'ANGELO, 2016, p. 178)

²⁵¹ O salário/social é i) a prestação decorrente da economia solidária; ii) prestação decorrente de uma renda universal garantida; iii) de quaisquer rendimentos voltados para preservar a dignidade humana, a partir do trabalho livre ou solidário (*Idem*, p. 178).

²⁵² D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A Reconfiguração Teórico-Dogmática das Teorias Jurídicas do Salário: para além da subordinação e da compra e venda da força de trabalho.** Tese (Doutorado) - Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, 2016.Op.cit, p.175.

²⁵³ *Ibid*, p.177.

Levando em consideração o salário/trabalho/subordinado, “a noção de retributividade muda de face, de aspecto, para permitir ao gênero humano uma contributividade articulada com a participação dos trabalhadores no processo de produção de riqueza, progresso, desenvolvimento e bem estar social”.²⁵⁴

Já com relação ao salário/social, há uma noção de que o salário deve garantir não apenas um mínimo de sobrevivência, mas também cumpra as condições civilizatórias de existência, permitindo o desenvolvimento pleno não só do trabalhador, mas também de sua família.²⁵⁵

Levando-se em consideração a versão binária de salário proposta pela professora, defende que sejam adotados alguns princípios ou garantias de proteção, dentre eles:

- a) Garantias de inalterabilidade, irredutibilidade e intangibilidade de todas as formas de retribuição concernente à proteção do salário/trabalho/subordinado;
- b) Garantias isonômicas dos ganhos decorrentes da distribuição do excedente, de forma equitativa e de acordo com os estatutos, quando se tratar de Economia Social e Solidária, independente da Renda Universal Garantida e que lhe permita um direito à vida e a existência, nos termos dos princípios;
- c) Garantia da Renda Universal Garantida;
- d) Garantir as Condições Civilizatórias de Existência (CCE), que propicie o desenvolvimento pleno do trabalhador e de sua família;
- e) Nos dois âmbitos – salário/trabalho/subordinado e salário social – e na esfera de uma ética discursiva, reconhecer que o progresso econômico não pode ser apenas técnico. Ele é, ao mesmo tempo, técnico e social, compatível com os ideais de liberdade, justiça e igualdade²⁵⁶

Diante dos ensinamentos presentes na tese do seu doutorado, D'Angelo reconfigurou as bases teóricas da teoria jurídica do salário clássica, propondo uma nova visão acerca do instituto salarial: a de que o salário deve assegurar as condições civilizatórias de existência.

²⁵⁴ Ibid, p.179.

²⁵⁵ Ibid, p.180.

²⁵⁶ Ibid, p.182.

5.2.4 A Visão de Wilson Ramos Filho

O Professor Wilson Ramos Filho ficou conhecido por apresentar sua visão acerca do que chamou de “Direito Capitalista do Trabalho”.

Segundo o autor, a retirada dos direitos sociais e trabalhistas vem sendo defendida como solução para superar problemas enfrentados pelo Brasil. No entanto, a “modernização” do direito do trabalho não resulta de um aumento das condições mínimas do trabalho, mas sim para flexibilizar e diminuir direitos sociais duramente conquistados pela classe trabalhadora.

É por essa razão que o jurista aponta para a existência do direito capitalista do trabalho, pois as mudanças legislativas protegem não protegem os empregados, mas sim os empregadores, possibilitando uma maior maximização dos seus lucros.²⁵⁷

Insta salientar que o patronato não deseja acabar inteiramente com o direito do trabalho, pois este é essencial para o controle e exploração da classe trabalhadora, bem como para a reprodução do capital. Logo, sob o ponto de vista do utilitarismo, o Direito do Trabalho seria um mal necessário.

No contexto brasileiro, o Direito do Trabalho cumpre duas funções: 1) a função política conservadora, que é a função clássica do direito do trabalho, isto é, que pleiteia e defende melhores condições da força produtiva; e a 2) função econômica do direito capitalista do trabalho, que consiste na atuação como um ramo jurídico voltado para a preservação dos interesses patronais em concorrência com os direitos dos trabalhadores.

É possível afirmar que se o Direito do Trabalho não desempenhasse com afinco sua função capitalista, a sua estrutura já teria sido completamente destruída pelo capital. A legislação juslaboral interessa tanto ao empregado quanto ao empregador, pois permite que o status quo se mantenha e se retroalimente para manter os fatores de produção estáveis em prol do patronato.

Ora, se os capitalistas sempre foram, em última instância, os detentores do poder econômico e político do país, coube a eles, historicamente, aumentar, reduzir ou acabar com a estrutura normativa do próprio Direito (inclusive o do Trabalho). Se

²⁵⁷ RAMOS FILHO, Wilson. O Direito Capitalista do Trabalho e a Questão Econômica. In: MELO FILHO, Hugo C (org). **Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: uma homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020. Op.cit, p.206.

ainda não o fizeram, é porque o Direito do Trabalho como está posto atende aos seus interesses, sendo necessário fazer ajustes em decorrência da própria dinâmica do mercado.

Além disso, o professor Ramos Filho salienta para o fato de que o poder empregatício se utiliza da alienação mercantil - materializada na compra e venda da força de trabalho - para induzir a submissão do trabalhador.²⁵⁸

Nesse sentido, aponta que a subordinação jurídica é um instrumento pelo qual é possível comprar e vender a força de trabalho. O Direito do Trabalho juridiciza a venda da força de trabalho, organizando e distribuindo o poder e os bens de uma dada sociedade.²⁵⁹

5.3 O PLANO DE OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES REVISITADO. UM NOVO ENTENDIMENTO COM BASE NO MARXISMO E NA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA.

A partir dos ensinamentos de Marx, bem como das análises feitas por diversos autores que compõem a teoria jurídico-trabalhista crítica, é possível fazer apontamentos acerca do instituto das *stock options* sob uma ótica crítica.

O plano de opção de compra de ações é um mecanismo ofertado pelas empresas com o objetivo de fidelizar o empregado. Através de amarras contratuais, o obreiro que optar por assinar um contrato de opção não poderá deixar a empresa antes do termo do prazo de carência (*vesting date*).

Durante esse período, o trabalhador não apenas deverá cumprir o lapso temporal exigido, mas também terá que observar as condições que dizem respeito ao seu trabalho, como metas extras, aumento de produtividade e uma maior “entrega” em benefício da empresa.

Após o *vesting date*, o empregado poderá exercer a opção e, se achar conveniente, irá comprar um lote de ações da empresa em que labora por um preço pré-ajustado (normalmente inferior ao cotado no mercado de ações).

Para expoentes da doutrina clássica, tal operação não deve ser regulada pelo Direito do Trabalho, dado o seu caráter mercantil. Nem mesmo consideram adotar as

²⁵⁸ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: histórias, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. Op.cit, p.103.

²⁵⁹ Ibid, p.104.

stock options dentro do conceito retributivo de “contraprestação pelo trabalho prestado”.

Ocorre que tal visão nem mesmo se coaduna com a lógica capitalista de compra do trabalho. Isto é, o trabalhador, no plano de opção de compra de ações, desempenha atividades que estão atreladas ao seu contrato de trabalho, havendo, portanto, dispêndio da sua força de trabalho. Por conta disso, até mesmo para os economistas políticos clássicos, deveria haver uma retribuição pelos serviços prestados.

Além disso, em um momento posterior, quando cumprida todas as condições da opção, o empregado poderá exercê-la comprando as ações da empresa por um preço abaixo do cotado na bolsa de valores. A diferença existente entre o preço pré-ajustado e o valor da compra equivale ao ganho obtido pelo obreiro nesta operação financeira, que é justamente o seu salário.

É salário justamente porque houve o dispêndio da força de trabalho e, em troca, o saldo da operação, por sua vez, irá retribuir o labor desempenhado pelo trabalhador.

É forçoso reconhecer as consequências que a financeirização do capitalismo acarretou para os postos de trabalho. Caso o ramo juslaboral não amplie seu cânone protetivo para proteger a classe trabalhadora exposta ao capital improdutivo, cada vez mais empregados irão ter os seus direitos trabalhistas negados sob o argumento de que não se tratam de créditos trabalhistas, mas sim mercantis.

Para além de reconhecer os institutos salariais nas empresas tradicionais do século XX, como ocorre, por exemplo, por meio do pagamento pecuniário, é preciso entender que as empresas modernas estão cada vez mais suscetíveis à financeirização do seu capital, sendo, inclusive, controladas por *holdings* financeiras, que extraem dividendos e exercem controle acionário.

Conforme denuncia Ladislau Dowbor, as empresas tradicionais tinham o intuito de aumentar a sua margem de lucro para poder investir novamente na sua empresa e, com isso, expandir sua produtividade - gerando aumento de postos de trabalho, busca por profissionais mais capacitados, etc.²⁶⁰

No entanto, nos dias atuais, ocorre o inverso. Os ganhos obtidos pelos capitalistas não são mais reinvestidos na empresa, mas sim atuam na extração cada

²⁶⁰ DOWBOR, Ladislau. **O Capitalismo Se Desloca: novas arquiteturas sociais**. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2020. Op.cit, p.43.

vez maior de dividendos, bem como na recompra de ativos financeiros para aumentar, de forma artificial, o preço das ações da empresa.²⁶¹

A economista Mariana Mazzucato também ressalta (e critica) essa nova forma de extração de valor. Ao invés de investir os lucros na própria empresa, ocorre a sua utilização para impulsionar o valor das ações a curto prazo, sob o pretexto de maximizar o valor do acionista.²⁶² Há, portanto, uma valorização do rentismo em detrimento do capital produtivo (gerador de riqueza tangível).

É nesse contexto que o plano de opção de compra de ações deve ser compreendido pela doutrina juslaboral. O capitalismo está constantemente se reinventando e ficando cada vez mais complexo, não podendo o Direito do Trabalho ficar estancado frente ao deslocamento do capital (do produtivo para o improdutivo).

Marx já havia denunciado a sofisticação com que o capital utiliza o salário com o fito de alienar o trabalhador e o fazer acreditar que está sendo remunerado por toda a sua jornada de trabalho.

Em tempos de financeirização do capital, quando o dinheiro (e o seu valor) é atrelado à volatilidade do mercado de ações, o fato de parcelas salariais também começarem a fazer parte do sistema financeiro é preocupante, pois apenas ínfima parcela dos trabalhadores detém (ou conhecem) as artimanhas necessárias para operar e compreender o mercado financeiro.

Tal fato também é bastante preocupante sob o ponto de vista da apropriação do trabalho gratuito. Com a financeirização do instituto salarial, as proporções dessa apropriação é ainda mais elevada, mormente porque o trabalhador não tem qualquer ingerência acerca do valor das ações da empresa em que labora, sendo muito mais fácil que o empregador exproprie força de trabalho gratuita, vez que se exige do trabalhador uma maior produtividade em troca de lotes de ações a serem ofertadas em um futuro sem que ao menos haja um comprometimento de que os obreiros obterão ganhos com as operações a serem realizadas.

Além disso, tal prática é bastante benéfica para os capitalistas, pois, a princípio, mistura o salário por tempo e o salário por peça, debatidas por Marx, na medida em que são exigidas mais horas trabalhadas e também um maior nível de produtividade.

²⁶¹ Ibid, p.47.

²⁶² MAZZUCATO, Mariana. **O Valor de Tudo**: produção e apropriação na economia global. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020.Op.cit, p.26.

Logo, no caso das *stock options*, o obreiro acaba sendo convencido de que apenas depende de si mesmo - e do “trabalho” a ser desempenhado - para receber o lote de ações, deixando, a seu ver, de ser trabalhador para ser acionista da empresa em que labora. Tal narrativa acaba por alienar cada vez mais o trabalhador, o afastando de lutas por direitos trabalhistas, vez que não se enxerga como parte da classe trabalhadora.

Por esse motivo que assiste razão Andrade ao afirmar que o Direito do Trabalho não pode ficar adstrito para os empregados assalariados/subordinados, devendo ser ampliado o cânone protetivo para todos os trabalhadores que vendem sua força de trabalho para sobreviver no mundo capitalista.

Na mesma linha, D’angelo, rompe com os dogmas clássicos que a teoria jurídica do salário ainda reverbera nos manuais de Direito do Trabalho, bem como na jurisprudência juslaboral.

Por essa razão, o presente trabalho alinha-se com a designação do salário/trabalho/subordinado adotada pela jurista supracitada. Nesse novo entendimento, “a noção de retributividade muda de face, de aspecto, para permitir ao gênero humano uma contributividade articulada com a participação dos trabalhadores no processo de produção de riqueza, progresso, desenvolvimento e bem estar social”.²⁶³

A professora, ainda, propõe que o salário/trabalho/subordinado tenha as seguintes características: i) seja pago pelo empregador; ii) seja pago por terceiros; iii) decorrente da relação de emprego ou trabalho; e iv) decorrente dos lucros.²⁶⁴

Conforme restou sedimentado, no plano de opção de compra de ações, através de operações no mercado financeiro, as empresas alegam que o lucro obtido pelo empregado não possui qualquer ligação com o Direito do Trabalho por ser produto de operações financeiras.

O presente estudo, por sua vez, reforça que para além de ampliar os cânones protetivos do Direito do Trabalho para todos os trabalhadores que vendem sua força de trabalho, é preciso também defender a ideia de que o conceito de salário/trabalho/subordinado também deve alcançar aqueles que o recebem por meio

²⁶³ D’ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A Reconfiguração Teórico-Dogmática das Teorias Jurídicas do Salário: para além da subordinação e da compra e venda da força de trabalho**. Tese (Doutorado) - Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, 2016.Op.cit, p.179.

²⁶⁴ Ibid, p.178.

das ações das empresas em que laboram (ou qualquer outro meio não tradicional proveniente de operações financeiras), dado o caráter inevitável da contaminação do capitalismo financeiro frente às organizações modernas.

Logo, independentemente da forma pela qual receba o seu salário, o trabalhador deve permanecer destinatário da tutela juslaboral, arduamente conquistado por meio dos movimentos sindicais e das lutas operárias. Negar tal proteção seria, por via transversa, negar a história e o objetivo do próprio Direito do Trabalho.

6. AS STOCK OPTIONS PARA A JURISPRUDÊNCIA: análise crítica dos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil e do Superior Tribunal de Justiça da Espanha

No presente capítulo, será debatido e analisado o impacto que a racionalidade neoliberal tem nos julgados trabalhistas que envolvem o plano de opção de compra de ações.

Inicialmente, serão abordadas as consequências jurídicas do liberalismo no sul global, com a implementação do *lawfare* jurídico, bem como a existência de uma justiça política do capital, tese defendida pelo Professor Grijalbo Coutinho.

Após, será feita uma análise crítica de acórdãos prolatados pelos Tribunais Regionais do Trabalho que envolvem a matéria, comparando-os, posteriormente, com o entendimento pacificado no Supremo Tribunal de Justiça espanhol, reconhecido como vanguardista na tese de que o plano de opção de compra de ações possui natureza salarial.

6.1 AS INFLUÊNCIAS DAS GUERRAS HÍBRIDAS NA CONSTRUÇÃO DE UM LAWFARE TRABALHISTA

Como visto em outros capítulos deste trabalho, o sistema financeiro ganhou força na última década e, desde os anos 70, o neoliberalismo busca eliminar barreiras político-sociais para a implementação da sua racionalidade.

Se em décadas passadas, no auge da guerra fria, os Estados Unidos influenciaram a política dos países latino americanos, implementando ditaduras militares, principalmente para afastá-los da influência soviética, hoje, com a influência chinesa na América Latina, os estadunidenses precisaram voltar novamente para a sua zona de influência.

Ocorre que, diferentemente das décadas passadas, não há espaço para atuações mais diretas que afastem presidentes e governos que não estejam alinhados com a sua visão de mundo. Atualmente, são utilizadas ferramentas mais complexas,

com o objetivo de intervir na soberania de um país, utilizando métodos não convencionais, como a denominada por PENIDO e STÉDILE como guerra híbrida.²⁶⁵

O conceito de guerras híbridas, em sentido estrito, significaria o uso militar combinado de dois elementos táticos ou duas forças de naturezas distintas. Apesar de simples, esse é um conceito bastante amplo, pois autores diversos adicionam elementos diferentes à “mistura” que gera o híbrido, tendo assim resultados diferentes.²⁶⁶

Logo, os referidos autores, em sua obra, buscam identificar as formas pelas quais o imperialismo estadunidense opera na América Latina, com o uso de revoluções coloridas, do *lawfare*, da cumplicidade de elites locais e do amplo emprego de uso de tecnologias para disseminar suas informações.²⁶⁷

Ressalta-se que para nações em que o seu peso na geopolítica seja mais “fraco”, as potências econômicas utilizam o modelo convencional, isto é, o da guerra com uso da força militar. No entanto, quanto maior o peso do país no debate global, mais propenso será à utilização dos instrumentos de guerra híbrida com o objetivo de implementar sua visão político-econômica.

No caso brasileiro, por ser a maior potência da América Latina, é possível perceber formas pelas quais o poder econômico do centro global ameaça a soberania do país, destituindo governo democraticamente eleito, como em 2016, ou pela aplicação do *lawfare*.

Diferentemente do que ocorre em países do Oriente Médio, por exemplo, em que as guerras híbridas não ocorrem de maneira institucional, como no Parlamento ou no Judiciário, o mesmo não é válido para o caso do Brasil. Conforme sustentam os autores:

O caráter subordinado e dependente das elites locais, econômica e culturalmente, permite que em nosso continente a ação de desestabilização conte com um apoio local dentro do aparelho estatal já existente, e não necessariamente ocorra sob o disfarce de uma nova classe política ou um novo movimento.²⁶⁸

²⁶⁵ PENIDO, Ana; STÉDILE, Miguel Enrique. **Ninguém Regula a América: guerras híbridas e intervenções estadunidenses na América Latina**. 1ª Ed. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, Expressão Popular, 2021.Op.cit, p.20.

²⁶⁶ Ibid, p.49.

²⁶⁷ Ibid, p.50.

²⁶⁸ Ibid, p.76.

Diante disso, medidas podem ser aplicadas pelos agentes estatais, instalando um estado de exceção jurídica, isto é, a lei é aplicada para apenas uma parcela da população, na maioria das vezes para os mais pobres ou, no caso do parlamento, a elaboração de leis que atinjam direitos sociais conquistados arduamente pela população, chancelados, *a posteriori*, pelo poder que deveria resguardar a Carta Cidadã.

É, portanto, a continuação do debate político em meios que deveriam ser isentos e imparciais, politizando o Poder Judiciário que, por sua vez, reproduz discursos oriundos de *think tanks* liberais - que nada mais são do que organizações financiadas por grandes capitalistas para difundir ideias neoliberais na sociedade.

Nesse mesmo sentido, apontam os autores ora citados:

outra justificativa para a adoção do lawfare se deve ao fato de que o Estado mínimo ultraliberal exigido pelo capital financeiro na América Latina reconfigura as funções estatais para que se especialize na função primordial de monopólio da violência, incrementando-se as tarefas repressivas e de contenção dos descontentamentos sociais pela força, ao passo que transfere para a esfera empresarial as funções de provimento de educação, saúde e outras áreas sociais. Não se trata de um estado de direito, mas de um estado de exceção, contínuo e permanente.²⁶⁹

Marx, por sua vez, já havia concebido sua teoria de que a sociedade é dividida em uma superestrutura e uma infraestrutura - a base econômica. Fazendo referência a um edifício construído, aponta que a base econômica influencia diretamente as outras instâncias da superestrutura, como o direito e o Estado.

Logo, a contaminação do debate liberal no meio jurídico já havia sido alertada por Marx. No entanto, dada a sofisticação do complexo geopolítico atual, a infraestrutura tem cada vez mais avançado sobre a superestrutura, com adoção de medidas que buscam desconstruir até mesmo as bases do direito esculpido por essa mesma infraestrutura.

Louis Althusser, comentando a metáfora marxiana, também apontou que “os andares da superestrutura não são determinantes em última instância, mas que são

²⁶⁹ Ibid, p. 76.

*determinados pela eficácia da base; que, se eles são a seu modo (ainda não definido) determinantes, o são apenas enquanto determinados pela base.*²⁷⁰

Apesar de muitos críticos afirmarem que a teoria do edifício seria apenas descritiva, é possível analisá-la principalmente nas decisões que envolvem o Direito do Trabalho, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal. Percebe-se, portanto, o quanto a “última instância” do edifício é influenciado pela base econômica.

Nesse sentido, é importante relembrar o discurso proferido pelo Ministro Luís Roberto Barroso, do STF, em evento do *Brazil Forum UK 2017*. Na ocasião, criticou o excesso de proteção ao trabalhador, apontando que o risco trabalhista faz parte do chamado “Custo Brasil”, o que os economistas liberais denominam de excesso do peso do Estado de bem estar social, atacando diretamente direitos trabalhistas.²⁷¹

Althusser buscou avançar no que Marx apontou na sua Teoria do Estado, que compreende o aparelho estatal: o governo, a administração, os tribunais, a polícia, o exército, etc. O filósofo francês, por sua vez, chama tais elementos de aparelhos repressivos do estado afirmando haver, ainda, os aparelhos ideológicos do estado, que define como:

Num primeiro momento, podemos observar que, se existe um aparelho (repressivo) de Estado, existe uma pluralidade de aparelhos ideológicos de Estado. (...) Num segundo momento, podemos constatar que, enquanto o aparelho (repressivo) de Estado, unificado, pertence inteiramente ao domínio público, a maior parte dos aparelhos ideológicos de Estado (em sua aparente dispersão) remete ao domínio privado. (...) O que distingue os AIE do aparelho (repressivo) de Estado é a seguinte diferença fundamental: o aparelho repressivo de Estado “funciona através da violência”, ao passo que os aparelhos ideológicos de Estado “funcionam através da ideologia”.²⁷²

O direito, por sua vez, pertence tanto ao aparelho repressivo de Estado como também funciona como um aparelho ideológico do Estado e, em decorrência disso, sofre influência da ideologia dominante.

Nesse contexto, tendo em vista que o Estado capitalista visa à perpetuação da reprodução das relações de produção, é essencial para a burguesia ter um controle

²⁷⁰ ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos Ideológicos de Estado**. 14ª Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.Op.cit, p.66.

²⁷¹ Discurso completo do Ministro Luis Roberto Barroso disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/discurso-barroso-uk.pdf>>. Acesso em: 01 de julho de 2023.

²⁷² ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos Ideológicos de Estado**. 14ª Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.Op.cit, p.66. Op.cit, p.75-76.

não apenas sobre a produção legislativa, mas também no campo jurídico. Todos os aparelhos ideológicos do Estado, inclusive o Direito, visam à perpetuação das relações de exploração capitalistas.

Ocorre que, em razão de o Direito do Trabalho ser fundado na luta de classes, ele é o ramo jurídico mais atacado pela ideologia dominante, seja por atores jurídicos, como ministros, seja utilizando os seus próprios instrumentos, por meio de decisões judiciais alinhadas à ideologia da classe dominante.

6.2 O LAWFARE JUSLABORAL: A justiça política do capital

Em seu livro *Justiça Política do Capital: a desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais*, o Professor Grijalbo Fernandes Coutinho coaduna com o pensamento de que o neoliberalismo trata o Direito do Trabalho como um inimigo a ser combatido, pois seus defensores são contra a ideia de regulação das relações de trabalho.²⁷³

Além disso, demonstra que a mais alta corte do Brasil, o STF, tem a visão de que o Direito do Trabalho é um ramo obsoleto, sendo necessária a “modernização” dos seus princípios, expondo sua ideologia econômica em seus julgados que, por sua vez, é utilizada de maneira indevida e para fins políticos de desconstrução do Direito do Trabalho.²⁷⁴

Nesse sentido, o autor se inspira no trabalho do Professor Marcelo Cattoni, baseado na teoria desenvolvida por Otto Kirchheimer, para analisar a conduta do STF quando julga matérias relacionadas ao Direito do Trabalho. Em seu trabalho de pesquisa, o professor debate o uso da justiça política como ferramenta para desregular o ramo juslaboral.²⁷⁵

A justiça política pode ser traduzida como um desvirtuamento do direito, isto é, o Poder Judiciário manipula tanto o direito material quanto o direito processual, para que sejam atingidos fins de natureza político-partidária. No entanto, esses interesses não são os mesmos da classe trabalhadora, pois guardam relação com a ideologia da classe dominante.

²⁷³ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Justiça Política do Capital: a desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais**. 1ªed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021. Op.cit, p.546.

²⁷⁴ Ibid, p. 556.

²⁷⁵ Ibid, p. 556.

Ressalta-se que, na obra original de Kirchheimer, analisa-se o uso do processo penal para criminalizar inimigos políticos. No entanto, no caso brasileiro, o *lawfare* também é utilizado em diferentes ramos. Na versão clássica, ou seja, no processo penal, ficou evidente o seu uso com os processos anulados da Lava Jato, uma operação que visava prender e criminalizar políticos alinhados aos interesses da classe trabalhadora. Entretanto, é importante ressaltar que tal prática já foi amplamente utilizada pela classe dominante ao longo da história, não sendo um fenômeno restrito apenas à operação Lava Jato.

No ramo juslaboral, conforme apontado pelo Professor Gribaljo Coutinho, o Supremo Tribunal Federal, entre 2007 e 2020, proferiu diversas decisões que minaram profundamente os princípios basilares do Direito do Trabalho. Nesse sentido, é plausível considerar que qualquer movimento jurisprudencial com o objetivo de reverter o juslaboralismo e, na prática, negar sua vigência, baseado em premissas adotadas no âmbito penal configuradoras do *lawfare*, traz à tona no cenário brasileiro a justiça política do capital em oposição ao trabalho e ao Direito do Trabalho.²⁷⁶

No *lawfare*, o Poder Judiciário deixa de lado a hermenêutica jurídica, e utiliza o direito material e o processual, para poder alcançar objetivos escusos.

os tribunais da justiça política tomam parte na luta ideológica para a cooptação das pessoas de um modo geral, ao emprestarem legitimidade aos mais diversos atos sobre assuntos públicos defendidos sob determinada vertente por um ou outro grupo. Na qualidade de adeptos da justiça política, há juízes que se adequam às circunstâncias e pressões políticas; outros, contudo, são totalmente integrados, do ponto de vista ideológico, aos propósitos das autoridades políticas.²⁷⁷

A princípio, os ensinamentos de Kirchheimer guardam correlação com o Direito Penal. No entanto, este ramo jurídico também tem conexão com o Direito do Trabalho. Não custa relembrar que as lutas operárias por melhores condições de trabalho foram arduamente combatidas pelo Estado, através do uso do Direito Penal.

Também o Direito Penal, tal como os críticos do Direito do Trabalho, visa a reprimir as classes mais pobres de uma sociedade dividida em classes.

²⁷⁶ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Lawfare Contra o Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ajd.org.br/artigos/2799-lawfare-contra-o-direito-do-trabalho>. Acesso em: 01.08.2023.

²⁷⁷ Ibid, p.559.

Nesse contexto, em crises econômicas e políticas, o Direito do Penal é usado para perseguir figuras políticas que contrariam o pensamento dominante, bem como o Direito do Trabalho é atacado com o uso da mesma ideologia, isto é, com o intuito de esvaziá-lo sob o pretexto de que ele seria o problema, por supostamente coibir o desenvolvimento econômico.

máximo Direito Penal para os inimigos e mínimo Direito do Trabalho para a classe trabalhadora inimiga do sistema do lucro e da acumulação desenfreada de riquezas por poucos, inegavelmente, fazem parte de um círculo histórico de natureza complementar utilizado pela burguesia para alcançar os seus intentos políticos e, desse modo, obter as mais altas taxas de retorno no desenvolvimento das atividades próprias do sistema capitalista de produção²⁷⁸

Logo, apesar de a ideia de justiça política ter se originado a partir dos estudos acerca do Direito Penal, ela também guarda similitude com a precarização e a desregulamentação do ramo juslaboral, mormente porque o uso do Direito Penal muitas vezes é utilizado justamente para perseguir atores políticos que buscam melhorar as condições de trabalho da classe trabalhadora.²⁷⁹

(...) a inspiração para a edição da Lei nº 13.467/2017, em boa medida, foi o tom jurídico dado pelo STF entre 2014 e 2016, em suas decisões sobre terceirização sem limites, jornadas extravagantes e prevalência do negociado sobre o legislado. As duas reformas ou, na verdade, a desregulação do Direito do Trabalho em duas frentes, via STF e Congresso Nacional, apenas reforçam a atualidade da teoria do mais-valor extraído do trabalho humano como mola propulsora do sistema capitalista de produção, conforme comentado em outro capítulo.²⁸⁰

Os julgados do Supremo Tribunal Federal, que deveriam proteger o direito ao trabalho digno, foram utilizados para que atores políticos, no Congresso Nacional, elaborassem leis que retiravam do Direito do Trabalho o seu manto protecionista.

Atualmente, o Poder Judiciário ainda cede às pressões das empresas e do grande capital, proferindo decisões que vão de encontro aos direitos fundamentais

²⁷⁸ Ibid, p. 556.

²⁷⁹ Ibid, p. 567.

²⁸⁰ Ibid, p.569.

assegurados pela Constituição Federal de 1988, utilizando argumentação puramente ideológica para desvirtuar o que está assegurado como direito social. A justiça política do capital ocorre, portanto, sempre que seu uso distorce o processo jurídico em favor de interesses político-econômicos.²⁸¹

Apesar de as grandes derrotas para o Direito do Trabalho terem resultado de decisões do Supremo Tribunal Federal, não é correto afirmar que este seja o único órgão do Poder Judiciário que questiona o campo juslaboral, visando a ceder espaço a uma política econômica de austeridade. Essa abordagem tem como principal aspecto o discurso de que a "modernidade" não comporta esse ramo jurídico, cujas normas remetem ao século passado.

A própria Justiça do Trabalho profere decisões que vão de encontro aos princípios norteadores do Direito do Trabalho. No caso das stock options, por exemplo, os órgãos que compõem o ramo juslaboral negam até o princípio da proteção - e, por conseguinte, refutam a existência do Direito do Trabalho - ao afirmarem que as relações de trabalho pautadas nesse instituto não são de natureza salarial, mas sim mercantil, declinando de sua competência em favor da Justiça Comum.

Os órgãos que compõem a Justiça do Trabalho esquivam-se do seu papel de proteção dos trabalhadores contra as investidas do capital que, por sua vez, tenta a todo custo voltar para a protoforma do capitalismo. A título de exemplo, a Receita Federal do Brasil vem atuando junto ao CARF para tributar os ganhos relativos às stock options, ao argumento de que elas possuem natureza remuneratória.

Isto é, a Receita Federal é um órgão que tem o objetivo de fiscalizar os tributos brasileiros. Com esse objetivo, ela atua para proteger o fisco - aumentando a receita da União. Nesse caso, ao contrário do que ocorre com os julgados dos tribunais do trabalho, o órgão cumpre o objetivo para o qual foi criado, isto é, de fiscalizar os tributos, defendendo, se for preciso, matérias que vão de encontro ao pensamento predominante. Por outro lado, não é isso o que ocorre com os órgãos trabalhistas que, muitas vezes, se contaminam com o discurso político-econômico e proferem decisões que esvaziam a própria matéria que justifica a sua existência como justiça especializada.

Como será visto no próximo tópico, os Tribunais Regionais do Trabalho não utilizam as regras e os princípios trabalhistas para defender a natureza salarial das

²⁸¹ Ibid, p.571.

stock options - ao contrário do que a RFB faz junto ao CARF. Tal fato, por si só, demonstra que a justiça política do capital também atinge os órgãos da Justiça do Trabalho.

6.3 AS STOCK OPTIONS NA VISÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA

Os Tribunais Regionais do Trabalho, diferentemente do que acontece no CARF, julgam os recursos ordinários que versam sobre as stock options de maneira a classificá-las como sendo de natureza mercantil - e não salarial.

Apesar de existirem algumas exceções, a jurisprudência juslaboral afirma que o plano de opção de compra de ações não se trata de uma verba salarial, afastando-se do debate existente. Como visto anteriormente, ao passo que no CARF há uma enorme discussão acerca da natureza jurídica das stock options, como forma de decidir se incide ou não tributação do Imposto de Renda, por exemplo, os Tribunais Regionais do Trabalho, que também deveriam se inserir no debate, abstêm-se do seu dever de proteção ao trabalhador, renegando a própria competência trabalhista.

Nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001734-34.2016.5.06.0001, julgado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, acórdão da lavra do Desembargador Paulo Alcântara, publicado em 03/03/2020, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região ficou silente quanto à natureza salarial do plano de opção de compra de ações.

A sentença combatida no referido recurso, proveniente do douto juízo da 1ª Vara do Trabalho de Recife-PE, trouxe, em sua fundamentação, argumentação genérica, colacionando o conceito do plano de opção de compra de ações e, após isso, partiu para uma conclusão sem ao menos expor as suas razões de decidir, *in verbis*:

Conforme doutrina, em síntese, o constitui uma modalidade de contrato, detentor stock option de cláusulas específicas, que permite ao empregado obtenha a opção de compra de ações da empresa, após o preenchimento de determinados requisitos, podendo, após o exercício do direito de compra, ao alvedrio do empregado, manter as ações ou aliená-las. Sua previsão legal é o art. 168, § 3º da Lei 6.404/76.

O plano de stock option, portanto, é uma concessão futura, ao empregado, do direito de optar pela compra de ações, podendo ou não

exercer tal direito, a depender das variações do mercado acionário. O empregado, após cumprir um prazo de carência, tem o direito de resgatar ações que foram em seu nome estocadas. Após a aquisição, enfrentará os riscos do mercado de capitais, cuja flutuação poderá lhe proporcionar lucros ou prejuízos, a depender da valorização ou não das ações durante o período em que ficaram na reserva, em nome daquele empregado. Por tal razão, este pode, após a aquisição, optar por vendê-las, no caso de valorização, ou mantê-las para si no aguardo de um momento mais propício do mercado.

Portanto, é evidente que referida vantagem não ostenta natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para os fins dispostos nos arts. 457 e 458 da CLT, sendo um típico contrato mercantil de caráter oneroso.

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. Precedente. (TST, 5ª Turma, RR - 201000-02.2008.5.15.0140, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 11/02/2015, publicado em 27/02/2015)

Assim, improcede a integração salarial do stock option e reflexos." (Grifos Meus).²⁸²

Em que pese o conceito do plano de opção de compras de ações estar de acordo com a doutrina, como visto no capítulo 2 deste trabalho, a sentença não enfrenta o tema, uma vez que, ao conceituar o fenômeno, conclui afirmando que as stock options não seriam de natureza salarial, sem haver explicação para se chegar a tal constatação.

Ora, apesar de aduzir que *“é evidente que referida vantagem não ostenta natureza salarial”*, o magistrado não traz, na sua *ratio decidendi*, qualquer tipo de elemento que aponte para a natureza mercantil. Pelo contrário, deixa de lado características do plano que poderiam levar à conclusão oposta.

Pelo exposto na sua fundamentação, há uma clara tendência em tratar o trabalhador como um suposto empresário, expondo a racionalidade neoliberal que também impera no Supremo Tribunal Federal. Aqui, existe um tratamento que vai de

²⁸² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Sentença**, 0001734-34.2016.5.06.0001 PE. Disponível em: <https://acordaos.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=16172672&tipoProcesso=eletronico>. Acesso em: 31/07/2023.

encontro ao próprio princípio basilar do Direito do Trabalho, isto é, o princípio da proteção, que trata o empregado como a parte hipossuficiente ante o poder econômico do empregador.

Diferentemente do alegado pelo magistrado, o empregado não possui uma liberalidade para negociar os contratos de opção de ação. Tal fato também acontece com todo trabalhador que se sujeita ao poder empregatício, uma vez que a visão do “trabalhador-empresário” é mera ilusão.

Além disso, como visto em capítulo próprio, as stock options possuem uma série de condicionantes para que o trabalhador possa exercê-las após o período de carência, como, por exemplo, o cumprimento de metas e resultados.

Após o dispêndio de sua força de trabalho com, inclusive, trabalho extra para poder cumprir o disposto no contrato, o que se obtém na venda dessas ações nada mais é do que a retribuição decorrente do seu contrato de trabalho. Com isso, até mesmo as doutrinas clássicas mais conservadoras, que reverberam o discurso de que o salário é uma contraprestação pelo trabalho prestado, deveriam reconhecer as stock options como sendo uma verba de natureza salarial.

O mero fato de o empregado ter que vender suas ações para poder obter o “lucro” - e, conseqüentemente, o retorno da venda de sua força de trabalho - é apenas uma característica do plano de opção de compra de ações, já que não é de hoje que as empresas utilizam de artifícios para não pagar as verbas trabalhistas e, ainda, os reflexos que as verbas salariais podem acarretar.

Tal comportamento por parte das empresas é até justificável (sob o ponto de vista de maximizar seus lucros), uma vez que elas representam o capital e os seus interesses. No entanto, o que não é plausível e defensável é a justiça trabalhista utilizar dos mesmos argumentos empresariais para decidir contra o trabalhador.

Ressalta-se que até mesmo nas doutrinas mais tradicionais as stock options poderiam ser classificadas como sendo parte do salário do trabalhador. No entanto, nem mesmo essas doutrinas estão sendo utilizadas ao decidir acerca do tema, uma vez que a justiça política do capital impõe uma quebra na lógica até mesmo das doutrinas mais conservadoras para poder chegar aos resultados pretendidos.

No caso em análise, o reclamante interpôs recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. No acórdão, o pleito de reforma da sentença supracitada foi rejeitado, nos seguintes termos:

Não merece reforma a decisão.

Os elementos dos autos comprovam que o Stock Option, se trata de um instrumento de incentivo a longo prazo da empresa, mediante a compra de ações facultando ao empregado mantê-las, ou não, não se caracterizando uma contraprestação pelos serviços prestados ou cumprimento de metas.

Na lição da doutrinadora Alice Monteiro de Barros, "os rendimentos decorrentes da concessão de 'stock options' não representam um complemento da remuneração, mas um meio de estimular o empregado a fazer coincidir seus interesses com o dos acionistas" da empresa para a qual trabalha (in Curso de Direito do Trabalho, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2007, fl. 763).

Sobre o tema seguem os precedentes:

"ACÓRDÃO EM RECURSO ORDINÁRIO STOCK OPTIONS - VALIDADE - NATUREZA MERCANTIL - NÃO SALARIAL. Embora as Stock Options - planos de opção de compra de ações ofertados pelas empresas aos seus empregados - estejam estritamente vinculadas ao contrato de trabalho, não se afiguram como benefício contraprestativo. A opção pela compra de ações conferida ao trabalhador implica em riscos naturais do mercado para o adquirente, uma vez que as ações adquiridas podem valorizar-se ou desvalorizar-se, de acordo com as oscilações financeiras, de que exsurge nítida a sua natureza mercantil. De tal modo, não há como lhes atribuir índole salarial. Precedentes do C. TST". (TRT-1 - RO: 00005130820115010073 RJ , Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 26/03/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 11/04/2014).

Nego provimento ao apelo. (Grifos Meus)²⁸³

Quanto ao acórdão do TRT da 6ª Região, o *decisum* segue o modelo padrão da maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho, pois não chega a enfrentar o tema. Da leitura do voto do Exmo. Desembargador é possível constatar o quanto a matéria é tratada como se fosse menos relevante, diferentemente do que acontece no CARF, cujos votos são bastante detalhados e há um verdadeiro debate quanto à natureza jurídica das stock options.

²⁸³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista**, 0001734-34.2016.5.06.0001 PE. Relator: Desembargador Paulo Alcântara. Julgamento: 03/03/2020. Disponível em: <https://acordaos.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=16172672&tipoProcesso=eletronico> . Acesso em: 31/07/2023.

O voto em questão busca resumir o plano de opção de compra de ações como sendo um incentivo de longo prazo da empresa, “*mediante a compra de ações facultando ao empregado mantê-las, ou não, não se caracterizando uma contraprestação pelos serviços prestados ou cumprimento de metas.*”. Ato contínuo, há a citação do livro de Alice Monteiro Barros, cuja obra, apesar de ser bastante utilizada nos cursos jurídicos pela sua excelência, trata das stock options em apenas 3 parágrafos, dentre eles um relacionando o empregado a uma suposta equivalência entre os acionistas da empresa, havendo uma clara adoção da racionalidade neoliberal.

No entanto, tal pensamento está completamente equivocado.

As stock options, conforme exaustivamente analisadas no capítulo 2 deste trabalho, fazem parte de um contrato de opção que guarda correlação com o contrato de trabalho do empregado. Além disso, diferentemente do que aponta o Exmo. Desembargador relator, não necessariamente são de longa duração, pois a grande maioria dos contratos possui cláusulas que permitem o exercício da opção anualmente.

Ademais, não necessariamente o empregado irá comprar as ações ao término da fase de carência, pois existem modalidades de stock options em que a empresa outorga as ações em favor do trabalhador sem que haja uma contraprestação monetária ou, se for o caso, o empregador nem mesmo chega a exercitar sua opção, vez que o valor do mercado pode estar abaixo do preço ajustado anteriormente.

Para além disso, o voto despreza o contexto histórico em que as stock options começaram a ser utilizadas pelas empresas.

Conforme visto no item 3.1, o plano de opção de compra de ações começou a ser utilizado principalmente a partir da ascendência do neoliberalismo encabeçado por Milton Friedman, que atacava diretamente os direitos sociais que as empresas norte-americanas conferiam aos seus empregados e, por conseguinte, comprometiam, na sua visão, o lucro empresarial.

Assim, as *stock options* poderiam ser utilizadas como forma de capturar a subjetividade do empregado, ao alinhar seus interesses com os dos acionistas. Note-se que não há, aqui, uma transformação do empregado em acionista, bem como é totalmente incompatível com a própria essência do sistema de produção capitalista fazer com que trabalhadores e capitalistas sejam equivalentes. Trata-se, pois, de um discurso claramente ideológico.

Em razão disso, é inconcebível que os Tribunais Regionais do Trabalho, que aplicam diariamente o Direito do Trabalho, cujo axioma é a luta de classes, pautada no antagonismo entre trabalhadores e capitalistas, apliquem uma visão diretamente relacionada com aqueles que buscam destruir o próprio Direito do Trabalho.

No acórdão proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, o Exmo Desembargador do Trabalho citou como precedente o Recurso Ordinário nº 00005130820115010073, do TRT- 1ª Região, de relatoria do Desembargador Marcelo Antero de Carvalho, cujo voto rejeitou o pleito do reclamante de reconhecimento da natureza salarial das *stock options*, nos seguintes termos:

Embora as *stock options* - planos de opção de compra de ações ofertados pelas empresas aos seus empregados - estejam estritamente vinculadas ao contrato de trabalho, não se afiguram como benefício contraprestativo.

A opção pela compra de ações conferida ao trabalhador implica em riscos naturais do mercado para o adquirente, uma vez que as ações adquiridas podem valorizar-se ou desvalorizar-se, de acordo com as oscilações financeiras, de que exsurge nítida a sua natureza mercantil, de tal modo que não há como lhes atribuir índole salarial.

Ademais, revestem-se de inteira validade as cláusulas contratuais que fixam as chamadas *Stock Options* (opção facilitada, com preços pré-fixados, para aquisição futura de ações da empresa), inclusive estabelecendo a insubsistência do benefício nos casos de rescisão do vínculo empregatício, antes do cumprimento da carência.

Essas regulamentações não padecem de quaisquer vícios porquanto são estabelecidas em consonância com as disposições do art. 104 do CCB, as partes signatárias são capazes, o objeto é "lícito, possível" e "determinado" e elegeram-se forma "não defesa em lei".

Merece registro, também, que "os negócios jurídicos benéficos (...) interpretam-se estritamente" (art. 114 do CCB) e ainda, segundo o art. 122 do CCB, "são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes".

Assim, as *Stock Options* não possuem natureza salarial, pois são pagas desvinculadas da remuneração.

Finalmente, registre-se o posicionamento do Col. TST contrário à alegada natureza salarial para as *Stock Options*, conforme os seguintes julgados (...).²⁸⁴

²⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (10ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista**, 00005130820115010073 RJ. Relator: Desembargador Marcelo Antero de Carvalho.

Como é possível notar, a análise sucinta acerca do tema não é algo adstrito ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. No voto, há uma clara contradição entre a afirmação de que o contrato de opção está estritamente ligado ao contrato de trabalho com a conclusão de que se trata de uma operação mercantil.

Apesar de reconhecer que o contrato de opção decorre do contrato de trabalho, o julgado entra em um debate sobre como as operações são feitas no mercado financeiro, ao invés de focar em como o trabalhador tem que dispende sua força de trabalho para poder receber a sua remuneração ao final da operação financeira.

Além disso, há uma clara omissão com a razão de existir do Direito do Trabalho. Ao apontar que as *stock options* não têm natureza salarial, em razão dos riscos das operações financeiras decorrentes do mercado de ações, os Tribunais do Trabalho deveriam, justamente em razão disso, reconhecer a natureza salarial para proteger o trabalhador que, por sua vez, está desprotegido nessa relação.

Há, portanto, uma clara inversão de valores nos julgados que envolvem o plano de opção de compra de ações. Ao invés de promover o Princípio da Proteção para proteger o empregado do mercado de ações e dos seus empregadores, as decisões utilizam justamente a posição de vulnerabilidade do trabalhador para negar o Direito do Trabalho.

Com efeito, os julgados que tratam das *stock options* claramente não levam em consideração as características do plano de opção de compra de ação, as peculiaridades das suas fases e, principalmente, o contexto histórico em que surgiram.

O que se observa, por outro lado, é a assimilação do discurso neoliberal pelos tribunais trabalhistas. Para além de fazer uma análise crítica do plano de opção de compra de ações, o presente trabalho busca, também, tratar da proteção de todos os trabalhadores, uma vez que a financeirização do capitalismo é uma realidade já imposta. Porém, como visto, caso não haja uma análise mais crítica acerca do fenômeno, o trabalhador será penalizado até mesmo pelos órgãos do Poder Judiciário que deveriam protegê-lo.

6.4 AS STOCK OPTIONS NA VISÃO DO PODER JUDICIÁRIO ESPANHOL: o reconhecimento da sua natureza salarial

Como visto no capítulo 3, na Espanha existe uma doutrina jurídica que defende a natureza salarial do plano de opção de compra de ações

De forma vanguardista, o Superior Tribunal de Justiça espanhol (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social) possui julgados que reconhecem os problemas decorrentes dessa nova forma de pagamento pelo trabalho prestado por trabalhadores de empresas de capital social aberto.

No recurso RSU nº 00038392005, o Tribunal Superior de Justicia (Sala de Lo Social) proferiu uma decisão que até hoje serve como precedente para o referido país, enfrentando a matéria de forma completa.

Inicialmente, cabe pontuar a precisão com que o julgado define as stock options:

la opción de compra de paquetes de acciones, en supuestos como el de litis, es un negocio en virtud del cual la empresa ofrece al trabajador con carácter irrevocable, una opción personal e intransferible de comprar o no, a un precio reducido, acciones de la propia empresa o de otra ajena a la relación laboral, en un momento determinado o dentro de un plazo concreto, de manera que la empresa adquiere la obligación de entregar al trabajador el número de acciones fijado al precio convenido, cuando vencido el plazo, perfeccione el derecho a comprarlas y lo ejercite, esto es, se le está prometiendo un beneficio que puede alcanzar un elevado importe en función de la marcha y el prestigio de la empresa que se traduce en una mayor cotización en bolsa de sus acciones. Esta opción se difiere normalmente para años sucesivos, de manera que el trabajador empeñe su esfuerzo en conseguir, durante el período que media, que es el que así se incentiva, mejores resultados para la empresa que redunden en una mayor cotización de las acciones de la misma en la bolsa, y para ello es claro que ha de mantenerse vinculado a su puesto de trabajo durante todo el tiempo necesario para ejercitar la opción, ya que de otra manera el derecho no se perfecciona.^{285 286}

²⁸⁵ ESPANHA, STSJ MADRID, **Recurso Suplicacion** 12856/2005, Presidente: Ilma. Sra. DOÑA M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN. Órgão Julgador: Sala de lo Social, Data da Publicação: 20/12/2005. Disponível em: <www.poderjudicial.es>

²⁸⁶ No português: “A opção de compra de pacotes de ações, em casos como o presente litígio, é um negócio pelo qual a empresa oferece ao trabalhador, de forma irrevogável, uma opção pessoal e intransferível para comprar ou não, a um preço reduzido, ações da própria empresa ou de outra alheia à relação laboral, em um momento específico ou dentro de um prazo determinado. Assim, a empresa assume a obrigação de entregar ao trabalhador o número de ações acordado a um preço

O Poder Judiciário espanhol consegue definir o plano de opção de compra de ações, pontuando as etapas que o trabalhador deve superar para poder exercitá-las, como também deixa claro que a entrega das ações decorre de um esforço prévio do trabalhador, que despende sua força de trabalho para alcançar as metas e, conseqüentemente, aumentam a cotação das ações das empresas, gerando lucro para estas.

No entanto, diferentemente dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, que fazem uma falsa simetria entre o empregado e os acionistas, o Superior Tribunal de Justicia espanhol afirma que:

Esta participación unidireccional en los beneficios de la empresa, lógicamente, en sociedades que actúan en una economía capitalista, no tiene como finalidad la de beneficiar altruistamente a sus trabajadores, sino, como se ha dicho, la de retenerles e incentivarles, por medio de las expectativas de derecho que supone la opción, de una manera más intensa que la que resulta del mero abono de un porcentaje sobre las ganancias o unas comisiones, ya que estos se fijan en consideración a las cifras que aparecen en los balances que ha de confeccionar la propia empresa, mientras que la cotización en bolsa es objetiva y depende de muchos más factores, persiguiéndose por tanto una total implicación del trabajador en la empresa para obtener su entrega incondicional a la misma con esas expectativas de conseguir elevados ingresos.²⁸⁷²⁸⁸ (Grifos Meus)

predeterminado, quando, após expirado o prazo, o direito de compra for efetivado e exercido. Em outras palavras, promete-se ao trabalhador um benefício que pode alcançar um valor substancial, dependendo do desempenho e da reputação da empresa, refletindo-se em uma maior cotação das ações na bolsa. Essa opção geralmente é diferida para anos subsequentes, de forma que o trabalhador dedique seus esforços durante o período intermediário, incentivando-o a alcançar melhores resultados para a empresa, resultando em uma valorização maior das ações da empresa no mercado de ações. Para isso, é evidente que o trabalhador deve permanecer vinculado ao seu cargo durante todo o período necessário para exercer a opção, uma vez que, de outra forma, o direito não é concretizado.” [Tradução Livre]

²⁸⁷ Ibid.

²⁸⁸ No português: “Essa participação unidirecional nos lucros da empresa, logicamente, em sociedades que operam em uma economia capitalista, não tem como objetivo beneficiar altruisticamente seus trabalhadores, mas sim, como mencionado, retê-los e incentivá-los, por meio das expectativas de direito que a opção implica, de maneira mais intensa do que o mero pagamento de uma porcentagem dos lucros ou comissões, já que esses são fixados com base nos números presentes nos balanços a serem elaborados pela própria empresa, enquanto a cotação na bolsa é objetiva e dependente de muitos outros fatores, buscando, portanto, um envolvimento total do trabalhador na empresa para obter seu comprometimento incondicional com essas expectativas de obter altos rendimentos.” [Tradução Livre]

É justamente por isso que descartam a natureza mercantil do plano de opção de compra de ações, afirmando que este tipo de negócio jurídico decorre do contrato de trabalho, tendo como causa a relação trabalhista existente entre empregado e empregador, cuja finalidade é que este tenha uma maior dedicação do obreiro, aumentando uma percentagem do salário do trabalhador, caso haja uma maior valorização de suas ações.

Para além disso, a decisão paradigma da corte espanhola faz um comparativo entre os caracteres do salário e o plano de opção de compra de ações, abordando pontos que muitos - inclusive os Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil - levantam como impeditivo para reconhecer a sua natureza salarial.

No que diz respeito à irrenunciabilidade e à obrigatoriedade, consta no voto:

Así, debemos afirmar que, aunque los ingresos en cuestión sean renunciables, dado que la obtención final recae exclusivamente en la voluntad del trabajador, quien decide si ejercerá o no la opción que se le ha ofrecido, mientras que el salario es un derecho inalienable para él, esta característica no se aplica a todas las cantidades que recibe, las cuales comparten la misma naturaleza y complementan, aumentando, el salario base. Por lo tanto, no se puede considerar inalienable el bono o las comisiones que el trabajador pueda obtener al llevar a cabo su trabajo, ya que dependen exclusivamente de su voluntad de dedicarse más o menos a la tarea que generará dichos ingresos. De esta manera, el trabajador puede decidir visitar a menos clientes, concluir menos operaciones o, en general, no trabajar en la medida necesaria para generar los mencionados complementos salariales, hasta el punto que él considere adecuado para obtener una cantidad inferior a la que podría alcanzar si se dedicara más intensamente a la empresa. Incluso puede renunciar a recibir el bono o las comisiones ya devengadas, ya que estos pagos no se tratan de mínimos de derecho necesarios, sino de complementos salariales. Por lo tanto, estas percepciones salariales deben considerarse con la misma característica de renunciabilidad que se aplica a los ingresos derivados de la opción de compra de acciones, aunque se debe mencionar que nadie en su sano juicio renunciaría a este derecho si eso le proporcionara un claro beneficio, ni lo ejercería en caso de que las acciones no tengan valor, excepto si existen circunstancias especiales que lo determinen y que no son comunes en la mayoría de los casos.

Por otro lado, la empresa está obligada a pagar al trabajador su salario, una obligación que también se aplica en el caso de la opción de compra de

acciones, ya que al otorgar esta opción, la empresa queda irrevocablemente obligada a vender las acciones en el momento acordado, en caso de que el trabajador lo solicite. Por lo tanto, en este aspecto, también podemos afirmar que hay identidad con el salario.^{289 290}

No que tange à aleatoriedade do ganho obtido com a venda das ações, afirma que tal fato, per si, não faz com que o plano perca sua natureza salarial. Traça um paralelo com o bônus, que também é aleatório, pois depende de que o trabalhador alcance determinadas metas estabelecidas pela empresa para obter seus ganhos. Da mesma forma como ocorre com as *stock options*, as bonificações também dependem da conjuntura político-econômica para que o trabalhador possa obter ganhos.

O Tribunal espanhol conclui afirmando que a mais-valia que deriva da diferença entre o preço acordado da opção e o preço de mercado no momento do seu exercício será considerada como salário sendo, inclusive, devida uma indenização em prol do trabalhador que for despedido sem justa causa antes que ele possa exercer a sua opção.

Diferentemente do que acontece com os julgados brasileiros, o precedente espanhol que reconhece a natureza salarial das *stock options* analisa tal modalidade de pagamento levando em consideração as suas particularidades, bem como fazendo uma análise quanto ao seu contexto histórico e aos elementos do salário.

Denota-se, portanto, uma análise muito mais crítica e técnica. No caso dos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho, os julgadores apenas conceituam o

²⁸⁹ Ibid.

²⁹⁰ No português: “Assim, devemos afirmar que, embora os rendimentos em questão sejam renunciáveis, uma vez que a obtenção final está exclusivamente na vontade do trabalhador, que decide se exercerá ou não a opção que lhe foi oferecida, enquanto o salário é um direito inalienável para ele, essa característica não se aplica a todas as quantias que ele recebe, as quais compartilham da mesma natureza e complementam, aumentando, o salário base. Portanto, não se pode considerar inalienável o bônus ou as comissões que o trabalhador pode obter ao realizar seu trabalho, pois dependem exclusivamente de sua vontade de se dedicar mais ou menos à tarefa que gerará tais rendimentos. Dessa forma, o trabalhador pode decidir visitar menos clientes, concluir menos operações ou, de maneira geral, não trabalhar na medida necessária para gerar os mencionados complementos salariais, até o ponto que ele considere adequado para obter uma quantia inferior à que poderia alcançar se se dedicasse mais intensamente à empresa. Ele pode até mesmo renunciar a receber o bônus ou as comissões já devidas, pois esses pagamentos não se tratam de mínimos de direito necessários, mas sim de complementos salariais. Portanto, essas percepções salariais devem ser consideradas com a mesma característica de renunciabilidade que se aplica aos rendimentos derivados da opção de compra de ações, embora se deva mencionar que ninguém em seu juízo perfeito renunciaria a esse direito se isso lhe proporcionasse um claro benefício, nem o exerceria caso as ações não tenham valor, exceto se existirem circunstâncias especiais que o determinem e que não são comuns na maioria dos casos. Por outro lado, a empresa é obrigada a pagar ao trabalhador o seu salário, uma obrigação que também se aplica no caso da opção de compra de ações, pois, ao conceder essa opção, a empresa fica irrevogavelmente obrigada a vender as ações no momento acordado, caso o trabalhador solicite. Portanto, neste aspecto, também podemos afirmar que há identidade com o salário” [Tradução Livre]

plano de opção de compra de ações, com uma citação retirada de um Manual de Direito do Trabalho, partem para a conclusão de que se trata de natureza mercantil - apenas pelo fato de a operação ocorrer no mercado de ações - e, a partir disso, citam uma jurisprudência no mesmo sentido. Esse ciclo vicioso se retroalimenta, uma vez que todo novo julgado citará o antecedente, impedindo que se faça uma análise crítica desse modelo de pagamento, como ocorreu com o Poder Judiciário espanhol.

Logo, o que o presente trabalho de dissertação busca demonstrar é que é possível reconhecer a natureza salarial do plano de opção de compra de ações, uma vez que os argumentos utilizados pelo Poder Judiciário espanhol não são novos, mas apenas respeitam e aplicam o Direito do Trabalho.

No entanto, no caso brasileiro, zona de influência da racionalidade neoliberal estadunidense, os Tribunais Regionais do Trabalho, que deveriam proteger os empregados dessas operações, reverberam o discurso de que o Direito do Trabalho precisa ser modernizado. Ao invés de ser modernizado para buscar proteger os trabalhadores das novas formas de pagamento do salário - como ocorre com as stock options, utilizando ações da empresa -, buscam, por via transversa, voltar para à protoforma do capitalismo

7 CONCLUSÕES

No contexto da modernidade, o Direito do Trabalho emergiu como resultado do ideal individualista característico do Estado Liberal, no qual o foco de sua abrangência e estudo foi direcionado exclusivamente para o trabalho livre e subordinado.

A partir da análise da economia clássica, foi possível constatar que o salário sempre foi estudado como um fenômeno social com o advento da sociedade mercantilista, baseada na compra e venda da força de trabalho.

Para os economistas clássicos, advindos da ideologia liberal, o salário serve como ponte entre a aquisição da força de trabalho pelo capitalista - aquele que possui o capital para oferecer - e a sua comercialização, visto que o trabalhador dispõe apenas de sua força de trabalho para negociar.

Nesse sentido, o instituto do salário não passou por mudanças significativas desde o estabelecimento do Direito do Trabalho como um ramo jurídico autônomo e independente. Conforme observado na doutrina clássica, o salário é considerado a contraprestação que o obreiro recebe por ter cedido o seu "trabalho" - não havendo, nesse ponto, uma discussão acerca da comercialização da força de trabalho.

A partir desse ideário de contraprestação, o instituto salarial foi sendo estudado por diversos doutrinadores, que construíram o referido instituto sob a ótica do princípio da proteção.

É nesse contexto que as stock options - ou plano de opção de compra de ações - são introduzidas no mercado de trabalho brasileiro. O plano surgiu a partir de ideias de Friedman, que criticava o protecionismo imposto pelo estado de bem-estar social nas empresas americanas. Com isso, o plano de opção de ações foi elaborado para atrair e reter mão de obra - principalmente a mais especializada.

Além disso, o grande "ganho" para as empresas ao adotarem as stock options é vender a ilusão para seus empregados de que um dia eles se tornarão acionistas, deixando de lado o estigma de serem apenas trabalhadores. Nesse aspecto, o plano de opção de compra de ações também captura a subjetividade do trabalhador, levando-o a reproduzir a racionalidade neoliberal e, conseqüentemente, a ideologia neoliberal.

As stock options são utilizadas como um instrumento pelo qual a empresa irá elaborar um contrato de opção, no qual será estabelecido o preço da ação da

empresa, as metas que o trabalhador deverá atingir e o prazo que este permanecerá na empresa para poder exercer a opção. A operação permite que os empregados fiquem engajados para cumprir metas com a ilusão de que se tornarão acionistas da empresa no futuro.

Ao fim do período de carência, o obreiro poderá exercer a opção e caso o valor da ação esteja acima do valor pactuado previamente, receberá a contraprestação pelo dispêndio da força de trabalho que exerceu ao longo dos anos.

A diferença entre o preço pré-acordado e o valor de compra representa o ganho obtido pelo trabalhador nessa operação financeira, equivalente precisamente ao seu salário.

Devido à complexidade oriunda do atual estágio da financeirização do capital, a doutrina juslaboral brasileira descarta o contexto que deu origem ao plano de opção de compra de ações, afirmando que o plano não possui natureza salarial, mas sim mercantil, devido à operação financeira que ocorre no mercado de ações.

É deixado de lado, portanto, até mesmo aquilo que sempre foi apontado pela doutrina clássica: que o instituto salarial é a contraprestação que o trabalhador recebe em razão do seu trabalho.

Por essa razão, a jurisprudência brasileira, contaminada pelo lawfare jurídico decorrente das guerras híbridas, exerce a chamada justiça política do capital. Em vez de aplicar o direito do trabalho para proteção laboral, as decisões que versam sobre o plano de opção de compra de ações deixam de lado até mesmo os ensinamentos da doutrina clássica, reverberando o ideário neoliberal de que o direito do trabalho precisa ser "modernizado".

Logo, apesar de haver inúmeras evidências de que as stock options são, na verdade, o salário do empregador, os Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil deixam de aplicar o direito do trabalho, chegando ao ponto de afirmar que o trabalhador, ao aderir ao plano de opção, seria equivalente a um acionista.

É crucial reconhecer as consequências que a financeirização do capitalismo trouxe para os empregos. Caso o campo do Direito do Trabalho não amplie suas proteções para salvaguardar a classe trabalhadora exposta ao capital improdutivo, mais e mais empregados terão seus direitos trabalhistas negados, sob a alegação de que não se tratam de créditos trabalhistas, mas sim de operações mercantis.

Além de reconhecer os institutos salariais nas empresas tradicionais do século XX, como o pagamento em dinheiro, é essencial compreender que as empresas

modernas estão cada vez mais suscetíveis à financeirização de seu capital, chegando, inclusive, a ser controladas por holdings financeiras.

Este estudo reforça a importância de ampliar as proteções do Direito do Trabalho para todos os trabalhadores que vendem sua força de trabalho, incluindo aqueles que recebem remuneração por meio de ações das empresas em que atuam, ou por qualquer outra forma não tradicional resultante de operações financeiras. Isso se deve ao impacto inevitável do capitalismo financeiro nas organizações modernas.

Portanto, independentemente da maneira como o trabalhador recebe sua remuneração, é fundamental que ele seja contemplado pela tutela do Direito do Trabalho, conquistada arduamente por meio dos movimentos sindicais e das lutas operárias. Negar essa proteção equivaleria, indiretamente, a negar a história e o propósito essencial do próprio Direito do Trabalho.

Encerra-se o presente trabalho, submetendo-o à crítica acadêmica e social. Este trabalho foi realizado com o objetivo de apontar uma necessidade significativa: promover uma verdadeira reintegração de posse do Direito do Trabalho, que foi capturado pela ideologia neoliberal. Reconhecer a natureza salarial das stock options não apenas beneficia um conjunto de trabalhadores de empresas de capital aberto, mas também toda a classe trabalhadora. Esta, por sua vez, tem seus direitos tolhidos em razão da racionalidade neoliberal e da financeirização do capital.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós Modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Teoria Geral do Direito do Trabalho: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade**. 1ª Ed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.

ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos Ideológicos de Estado**. 14ª Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE STARTUPS. **Mapeamento do Ecosistema Brasileiro de Startups**. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://abstartups.com.br/brasil/>. Acesso em: 16 jan.2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 18ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Sentença**, 0001734-34.2016.5.06.0001 PE. Disponível em: <https://acordaos.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=16172672&tipoProcesso=eletronico>. Acesso em: 31/07/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista**, 0001734-34.2016.5.06.0001 PE. Relator: Desembargador Paulo Alcântara. Julgamento: 03/03/2020. Disponível em: <https://acordaos.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=16172672&tipoProcesso=eletronico>. Acesso em: 31/07/2023.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1951.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei das Sociedades Anônimas**. São Paulo: Saraiva, 1997.

_____. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas**. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: Direito de Empresa**. 16ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

COMISSÃO EUROPEIA, Comissão Geral-Empresa. **Opções de Acções Para Empregados: o enquadramento jurídico e administrativo dos planos de opções de acções para empregados na UE**. Bruxelas: Relatório Final do Grupo de Peritos, 2003.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Justiça Política do Capital: a desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais**. 1ªed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Lawfare Contra o Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ajd.org.br/artigos/2799-lawfare-contra-o-direito-do-trabalho>. Acesso em: 01.08.2023.

CUNHA, Luiza Fontoura da. Stock Options: uma análise sobre sua tributação. **Revista Dialética de Direito Tributário**. São Paulo, n. 203, p. 101-113, 2012

DALMAS, Viviane Castro Neves Pascoal Maldonado. **Stock Options na Relação de Emprego**. São Paulo: LTR, 2008.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A Reconfiguração Teórico-Dogmática das Teorias Jurídicas do Salário: para além da subordinação e da compra e**

venda da força de trabalho. Tese (Doutorado) - Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores.** 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Warley. **Remuneração Variável nas Empresas Brasileiras: estudo de determinantes da utilização de stock options.** 2010. 105 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

DOWBOR, Ladislau. **O Capitalismo Se Desloca: novas arquiteturas sociais.** São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2020.

EDELMAN, Bernard. **A Legalização da Classe Operária.** São Paulo: Boitempo, 2016.

ESPANHA, STSJ MADRID, **Recurso Suplicacion** 12856/2005, Presidente: Ilma. Sra. DOÑA M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN. Órgão Julgador: Sala de lo Social, Data da Publicação: 20/12/2005. Disponível em:<www.poderjudicial.es>

FREEMAN, R Edward. **The Stakeholder Approach Revisited.** 2004. Disponível em: <<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-347076>>. Acesso em: 25.12.2022

FRIEDMAN, Milton. The Social Responsibility Of Business is to Increase Its Profits. **The New York Times Magazine**, Nova Iorque, 13 de setembro de 1970. Disponível em: <<http://websites.umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf>>. Acesso em: 25.12.2022.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 4ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1995

GOMES, Fátima. **O Direito aos Lucros e o Dever de Participar nas Perdas das Sociedades Anónimas.** Coimbra: Editora Almedina, 2011.

GRISWORLD, E.N. **Are Stock Options Getting Out Of Hand? A problem of corporate management as well as corporate morality.** HBR, n.6, 1960.

HULL, John. **Introdução aos Mercados Futuros e de Opções.** São Paulo: Cultura Editores Associados, 1994.

KRAUS, Herbert. **Executive Stock Options and Stock Appreciation Rights.** Nova Iorque: Law Journal Press, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MADRID, Elena Merino. **Stock Options: una visión jurídica, económica, financiera y contable.** Tese (Doutorado) - Universidade Castilla La Mancha, Toledo, 2008. Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas, Ministerio de Economía y Competitividad. Disponível em: <https://cutt.ly/43mHVzx>. Acesso em: 12. fev 2023.

MALTHUS, Thomas Robert. **Princípios de Economia Política e Considerações Sobre Sua Aplicação Prática.** São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho.** 17ª edição. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 10ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Trad: Rubens Enderle. 2ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. Tomo 2. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

_____. **Trabalho Assalariado e Capital**. São João Del Rei: Editora Estudos Vermelhos, 2009. Livro Eletrônico.

_____. **Crítica do Programa de Gotha**. Trad: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2012.

MAZZUCATO, Mariana. **O Valor de Tudo**: produção e apropriação na economia global. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2020.

MENDONÇA, Gentil. **Curso de Direito do Trabalho**. Volume III, Recife: Editora Universitária, 1972.

MILL, John Stuart. **Princípios de Economia Política: com algumas de suas aplicações à filosofia social**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MONTESTRUQUE, Karina Rosas. Tratamiento tributario de las stock options. Lima: **Revista de Derecho Análisis Tributario**. Nº. 236, 2007.

MORADILLO LARIOS , C. La naturaleza jurídica de las stock options desde la perspectiva laboral y de la seguridad social. **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, núm. 29, p.147, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Manual do Salário**. São Paulo: LTr, 1984.

_____. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: Ltr, 2008.

HOLANDA, Felipe. Apresentação para RICARDO, David. **Princípios de Economia Política e Tributação**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

HUNT, E. K. **História do Pensamento Econômico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

PINILLA, Ana de la Puebla. Stock Options e Indemnización por Despido: problemas prácticos y soluciones judiciales. Andalucía: **Revista Andaluza de Trabajo Y Bienestar Social**. Temas Laborales, nº 101/2009.

PENIDO, Ana; STÉDILE, Miguel Enrique. **Ninguém Regula a América: guerras híbridas e intervenções estadunidenses na América Latinal**. 1ª Ed. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, Expressão Popular, 2021.

PEREIRA, Daniel Queiroz; DOS SANTOS, Lorena Miranda Pereira. A Natureza Jurídica das Stock Options no Direito do Trabalho Brasileiro. Rio de Janeiro: **Revista Quaestio Iuris**. vol. 8, nº 01, pp.21-50.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: histórias, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

_____. O Direito Capitalista do Trabalho e a Questão Econômica. In: MELO FILHO, Hugo C (org). **Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica: uma homenagem ao professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**. São Paulo: LTr, 2020.

RICARDO, David. **Princípios de Economia Política e Tributação**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

RUIZ, Icíar Alzaga. **Las Stock Options**: un estudio desde el punto de vista del derecho del trabajo y de la seguridad social. Madrid: Civitas, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Editora Juruá, 1991.

SAY, Jean-Baptiste. **Tratado de Economia Política**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1985.

SILVA, Andrea Gonçalves. **Stock Options Plan Como uma Forma de Remuneração Flexível**. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-22082014-092008/pt-br.php>. Acesso em: 23 jan. 2023.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Um Conceito Marxista de Salário. Salvador: **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**. v. nº6, nº 2, p. 95-109, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Freitas Bastos, 1987.

SZTAJN, Rachel. Sobre a Natureza Jurídica das Opções Negociadas em Bolsa. São Paulo: **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, n. 105, 1997.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de Direito Empresarial: teoria geral e direito societário**. V.1, São Paulo: Atlas, 2017.

WALKER, David I. Unpacking Backdating: economic analysis and observations on the stock option scandal. Boston: **Boston University Law Review**, n.561, 2007. Disponível em: https://scholarship.law.bu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1428&context=faculty_scholarship. Acesso em 16 jan.2023.