

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS

DANIEL LITWINCZUK LAMARCA

STOCK OPTION PLANS – NATUREZA JURÍDICA E OS SEUS
REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS À LUZ DO CONSELHO
ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS – CARF.

RIO DE JANEIRO

Novembro, 2015

DANIEL LITWINCZUK LAMARCA

STOCK OPTION PLANS – NATUREZA JURÍDICA E OS SEUS
REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS À LUZ DO CONSELHO
ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS – CARF.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR: PROFESSOR BENEDITO ADEODATO

DANIEL LITWINCZUK LAMARCA

STOCK OPTION PLANS – NATUREZA JURÍDICA E OS SEUS
REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS LUZ DO CONSELHO
ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS – CARF.

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Estado do Rio
de Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Aprovada em _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Nome do Professor

Nome do Professor

Nome do Professor

Dedico o presente ao meu pai, Sergio e minha irmã, Laís, à Ingrid, minha eterna companheira, aos meus amigos e familiares, e, principalmente, a minha Vó/Mãe, Suely e minha mãe, Sônia, sem a qual este trabalho não teria sido possível.

SUMÁRIO

RESUMO	7
INTRODUÇÃO	8
1. DOS STOCK OPTIONS PLANS	13
1.1 BREVE HISTÓRICO	14
1.2 CONCEITO	16
1.3 CARACTERÍSTICAS E FASES	19
2. CONCEITO DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO	21
2.1 PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES	25
3. NATUREZA JURÍDICA DOS <i>STOCK OPTIONS PLANS</i>	27
3.1 NATUREZA MERCANTIL VS REMUNERATÓRIA	28
4. REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DOS PLANOS DE AÇÕES	30
4.1 DO BREVE HISTÓRICO DE EXISTÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS	30
4.2 DOS POSSÍVEIS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DOS STOCK OPTIONS PLANS	32
4.3 DA BASE DE CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA	35
5. A JURISPRUDÊNCIA JUDICIAL E ADMINISTRATIVA RELACIONADA À NATUREZA JURÍDICA DO <i>SOP</i>	36
5.1 A JURISPRUDÊNCIA JUDICIAL	36
5.2 A JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS (CARF)	41

5.2.1 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 15889.000245/2010-46 – ACÓRDÃO Nº 2301-003.597.....	41
5.2.2 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 10925.723207/2011-49 – ACÓRDÃO Nº 2803-03.815.....	44
5.2.3 PROCESSO ADMINISTRATIVO NºS 10980.724030/2011-88 E 10980.724030/2011-33 – ACÓRDÃOS Nº 2401-003.044 E 2401-003.045	47
5.2.4 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 16327.721267/2012-33 – ACÓRDÃO Nº 2401-003-891	49
5.2.5 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 10830.720565/2012-30 – ACÓRDÃO Nº 2301-004-137	52
5.2.6 PROCESSOS ADMINISTRATIVOS NºS 11624.720210/2012-49 e 11624.720217/2012-93 – ACÓRDÃOS Nº S 2402-004-480 e 2402-004.481.....	55
5.2.7 PROCESSOS ADMINISTRATIVOS NºS 16327.721356/2012-80, 16327.721357/2012-24 e 16327.721796/2011-56 – ACÓRDÃOS Nº S 2401-003.888, 2401-003.889 e 2401-003.890.....	58
CONCLUSÕES	61
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

RESUMO

A entrada de capital estrangeiro no Brasil decorrente de sua capacidade de investimento traz consigo consequências para o país que adquire um predomínio das atividades ao modo estrangeiro de gerenciar seus funcionários. Desta forma, surge no ordenamento brasileiro a popularização dos *Stock Options Plans*, de natureza mercantil. Por ser um tema controverso no meio jurídico, político e econômico merece destaque no meio acadêmico, principalmente, por sua relevância fiscal no passado, presente e futuro das companhias brasileiras e seus funcionários. Por consequência, o presente estudo tem como objetivo inserir o tema no debate. Para isto, a metodologia utilizada tem como base uma análise conceitual, doutrinária e jurisprudencial sobre o tema a partir de um levantamento de decisões e acórdãos administrativos e judiciais de Órgãos especializados. Pode-se inferir a partir deste trabalho que a legislação pátria ainda necessita evoluir para alcançar um consenso sobre a regulamentação dos *Stock Options Plans* a fim de preservar a segurança jurídica das relações trabalhistas, societárias e tributárias.

Palavras-chave: Plano de opções de ações (*Stock Options Plans*); Natureza jurídica; Tribunal Superior do Trabalho, Justiça Federal; CARF; Contribuição previdenciária; Regime jurídico brasileiro; Direito comparado; Reflexos Previdenciários.

INTRODUÇÃO

Em um cenário globalizado no qual o Brasil é visto como um mercado de grande potencial a ser explorado cresce cada vez mais o número de empresas e investimentos estrangeiros no país. A consequência da entrada deste capital no Brasil traz consigo diversos efeitos administrativos, políticos e jurídicos, ocasionando, principalmente, uma evolução na forma de estimular e gratificar os seus funcionários.

Nestas circunstâncias, observa-se a influência do estilo estrangeiro de gerência sobre os seus funcionários na maneira de estimulá-los e gratificá-los através de opções de compras ou subscrições de ações da empresa fixadas no momento da outorga do contrato. Assim, nasce no ordenamento brasileiro a introdução dos denominados *Stock Options Plans*, com uma natureza estritamente mercantil.

Os planos de opção de compra de ações ofertados a trabalhadores apresentam-se com o intuito de balancear um conflito de interesses que ocorre há tempos entre trabalhadores e empresários através de um alinhamento de perspectivas.

No Brasil, os planos surgiram na década de 70 com a previsão expressa do artigo nº 168, parágrafo 3º, da Lei nº 6.405, de 15 de dezembro de 1976 (Lei das Sociedades Anônimas), que dispõe sobre a possibilidade do estatuto social da empresa estipular a possibilidade da outorga de opções de compra de ações a seus administradores, empregados, pessoas naturais que prestem serviços à Companhia ou à Sociedade sob seu controle.

Através destes planos de *stock options* é assegurado aos trabalhadores o direito de comprar ações de sua empregadora ou de uma empresa do grupo econômico a que ela pertença. É ressaltado que a compra poderá ser realizada após um período de carência e o adimplemento de condições previamente acordadas, a partir de pagamento do preço fixado no momento da oferta de tais planos.

O preço estipulado costuma se apresentar menor ao valor corrente das mesmas ações no momento no qual o trabalhador pode desempenhar suas opções e comprar as ações implícitas a elas (SILVA, Andrea). Assim, quanto maior for a valorização das ações da empresa, maiores serão os lucros da empresa em geral, dos acionistas e dos empregados.

Além disso, é capaz de incentivar o sentimento cooperativo dos trabalhadores uma vez que os planos estão ligados a um objetivo econômico vinculado ao

desempenho geral da companhia. Outro importante fator relacionado ao plano é sua capacidade de fidelização dos trabalhadores que apenas poderão desfrutar das suas vantagens financeiras se permanecerem na empresa até a data estipulada para o término do prazo de fidelidade.

O interesse é mútuo, pois os empregados se beneficiam e as empresas também devido ao aumento da produtividade, eficiência e competitividade, e principalmente, por elas não precisarem despende grandes quantias já que o pagamento é realizado através de opções de compra de ações que não mais vendidas no mercado de capitais, tornam-se uma forma de retribuição pelo contrato de trabalho.

No entanto, a ausência de normatização específica sobre as questões fiscais gerou discussões em torno da sua natureza jurídica, em específico no que tange aos reflexos de ordem trabalhista e previdenciária. A apreensão surgiu especialmente diante do recente enquadramento realizado pelas autoridades como sendo um benefício de natureza remuneratória, o que suscitou argumentos para a cobrança de contribuição previdenciária sobre o *Stock Option Plans*.

Mas afinal, como adequar estes planos ao ordenamento jurídico brasileiro? O debate da temática no Brasil tende a seguir duas linhas ao discutir a natureza jurídica do plano de *Stock Option*: (1) autores e decisões a favor de sua definição como um benefício remuneratório (SILVA, 2014 SAMPAIO, 2007; CARF, Acórdão nº 2302-003.536) (2) autores e decisões que não concordam com a interpretação de caráter remuneratório dos planos e percebem uma relação estritamente mercantil (Barros, 2007; Libertuci, 2015; CARF, Acórdão nº 2803-003.815).

Este trabalho insere-se na segunda linha e assume relevância significativa por ser um assunto pouco discutido no meio jurídico, apesar de gerar grande dissenso nas opiniões e consequências fiscais que afetam a sociedade e o empresariado. O estudo demonstra-se complexo, em virtude da inexistência de uma configuração única para a elaboração dos planos de *Stock Options*, mesmo porque não há regulamentação laboral e previdenciária que trate sobre a matéria. Aliado a este fato está a crescente utilização dos planos de *Stock Options* pelas empresas no Brasil e as consequências que esses planos podem trazer para a sociedade e para a economia.

A questão da natureza jurídica dos planos de *Stock Options* é ambivalente, pois caso a opção de compra de ações seja considerada como um benefício concedido aos trabalhadores, de natureza jurídica remuneratória, seria necessário incluir na base de cálculo os direitos trabalhistas e encargos sociais.

Por outro lado, se for considerado como um contrato de natureza meramente mercantil, desvinculado do contrato de trabalho, os lucros gerados pela venda das ações adquiridas pelos funcionários através do plano, não teriam implicações trabalhistas. Esta ausência de normatização específica gera dúvidas acerca da forma de tributação do imposto de renda e em torno da sua natureza jurídica, em especial no que concerne às repercussões de ordem trabalhista e previdenciária.

A hipótese deste trabalho é de que os Planos de *Stock Options* possuem uma natureza mercantil, desmitificando o argumento tradicional de que estes teriam um caráter remuneratório. No entanto, a análise individual de cada plano se faz necessário para que se demonstre a presença latente do elemento risco que estes planos são revestidos.

Para isto a metodologia utilizada foi a análise do direito comparado e da dogmática jurídica, além do levantamento bibliográfico, que é constituído de legislações, decisões de Órgãos envolvidos, principalmente do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), Tribunais Federais, Tribunal Superior do Trabalho (TST), Receita Federal, artigos acadêmicos, dissertações, livros e publicações concernentes ao tema.

Além disso, o trabalho realiza um estudo dos planos de *Stock options* com o intuito de agrupar conceitos de tais planos e compreender, através de discussões teóricas e decisões práticas, a dinâmica que envolve o processo de concessão de ações ou opção de ações no mercado e na sociedade.

Sendo assim, este trabalho busca estudar as formas utilizadas para concessão de ações (*Stock Options plans*), e suas implicações trabalhistas e previdenciárias investigando a natureza jurídica a partir de divergências quanto a sua forma de tributação.

O intuito é demonstrar a natureza, os fundamentos e fatos jurídicos, assim como os reflexos previdenciários dos planos de *Stock Options*, a fim de reconhecer a natureza de negócio-jurídico dos mesmos, divergindo do conceito de remuneração posto no Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) nº 10 e da Lei nº 11.638/2007, que chamou a atenção do fisco, especialmente em matéria de contribuições previdenciárias, haja vista que se estabeleceu a necessidade de serem reconhecidos, nos demonstrativos contábeis, os supostos benefícios decorrentes desse tipo de plano como sendo

remuneração pela prestação de serviços, além da polemica inovação legislativa prevista no art. 33 da Lei 12.973/2014¹.

O objetivo geral deste estudo é o de se conceituar e pontuar com precisão o instituto dos *Stock Option Plans* e situá-los face ao ordenamento jurídico brasileiro assim como fornecer subsídios ao estudo dos reflexos tributários decorrentes do negócio jurídico, notadamente aqueles de cunho trabalhista e previdenciário.

O objetivo específico do trabalho é focar nas relações trabalhistas e previdenciárias com a principal finalidade de buscar desenvolver algumas indagações pertinentes ao tema, como: (i) o histórico, o conceito dos planos de *Stock Option* e sua natureza jurídica; (ii) a distinção entre remuneração, salário e incentivo; (iii) os reflexos previdenciários dos *Stock Options Plans* e (iv) o posicionamento da jurisprudência trabalhista, federal, além do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), sobre a matéria.

Desta forma, o presente ensaio está estruturado, além desta introdução em outras cinco seções mais as conclusões. Na primeira seção será introduzido o tema dos *Stock Options Plan*. Ainda sabe-se pouco sobre seu surgimento e contexto, atual definição/conceituação e as suas modalidades. Na sequência, realiza-se uma análise de direito comparado com foco no histórico destes planos através das legislações brasileiras e estrangeiras.

Na terceira seção será realizada uma análise sobre a natureza jurídica dos planos de *Stock Options* discutindo o tema que debate sobre sua natureza mercantil e remuneratória de amplo dissenso entre os estudiosos e que gera consequências de ordem fiscal e tributárias tanto para os empresários em si quanto para a sociedade principalmente de cunho trabalhista e previdenciário

No quarta, se abordará os reflexos previdenciários sobre os mesmos, no qual será dado enfoque (i) ao histórico das contribuições previdenciárias no Brasil, expondo o seu contexto de criação; (ii) às hipóteses de Incidência da Contribuição Previdenciária e a sua regra-matriz estabelecida pela Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 e os possíveis reflexos previdenciários dos *Stock Options Plans* e (iii) a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

¹ Lei 12.973/2014 (...)

Art. 33: **O valor da remuneração dos serviços prestados por empregados ou similares, efetuada por meio de acordo com pagamento baseado em ações,** deve ser adicionado ao lucro líquido para fins de apuração do lucro real no período de apuração em que o custo ou a despesa forem apropriados.

A última seção refere-se às ponderações acerca dos posicionamentos adotados pela Justiça do Trabalho, Federal e o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais – CARF, sobre o tema em questão, apresentando seus entendimentos e pareceres sobre a real natureza jurídica dos *Stock Options Plans*.

Por fim, será apresentada a conclusão do presente trabalho e algumas considerações finais sobre o tema estudado. Vale destacar que não existe intenção na busca de uma verdade absoluta uma vez que o assunto debatido não é consensual nem entre estudiosos e nem entre a jurisprudência administrativa e jurídica brasileira.

1. DOS STOCK OPTIONS PLANS

A partir de uma conjuntura globalizada competitiva na qual as empresas buscam cada vez mais produtividade, qualidade e eficiência de seus produtos passaram a procurar formas de atraírem e manterem seus profissionais qualificados e de incentivar seus empregados ao trabalho em equipe. Através de mecanismos como os planos de opção de compra de ações, as companhias estimulam a permanência de seus funcionários como criam um vínculo desenvolvimentista entre trabalhador e empresa.

As empresas, através da implementação desse sistema, buscam não só conservar os profissionais talentosos e atrair novos talentos, mas incentivar que estes contribuam ao máximo para o desenvolvimento e crescimento financeiro da companhia, uma vez que passarão a ser também seus acionistas.

Os planos de opção de compra de ações ofertadas a trabalhadores de empresas apresentam-se como um fenômeno crescente no Brasil que busca um alinhamento das perspectivas de seus funcionários e empresários. Para maior compreensão de tais planos, de sua relevância teórica e seus consequentes desdobramentos práticos, faz-se necessário algumas considerações sobre seu surgimento, contexto histórico, conceito, características e fases para maior compreensão da temática em pauta.

1.1 BREVE HISTÓRICO

O fenômeno dos planos de ações se originou na década de 50 nos Estados Unidos, mas ganhou relevância a partir dos anos 80. De acordo com Daniel Pereira e Lorena dos Santos (2015)², A inspiração de tais planos ocorreu quando a taxa do Imposto de Renda chegou à 91% e, por esse motivo, o Congresso definiu que o lucro proveniente de ações fosse tributado com a taxa da mais valia e, posteriormente, com a taxa de 25%, desde que se detivesse as ações por pelo menos um ano, o que acabou se tornando para alguns uma oportunidade fiscal atraente.

Ainda segundo os autores, tal política obteve influência mundial e, como consequência, nesse período a adoção do *Stock Option Plan* começou a ser praticada com abrangência. Na Europa, os efeitos dos Stock Options passaram a ser sentidos a partir da década de 70, alcançando a sua completude nos anos 90.

No Brasil, a prática é um fenômeno relativamente novo que vem se intensificando desde a década de 1990 através da propagação de empresas transnacionais no país. Os planos de opção de compra de ações embora tenham sido introduzidos no Brasil pela Lei das Sociedades por Ações, em 1976, até hoje não receberam qualquer regulamentação específica nas legislações trabalhista e previdenciária. Em função da incipiente legislação sobre o tema e das insuficientes decisões judiciais delimitando os contornos da tributação sobre tais operações, possui adoção ainda tímida no cenário do mercado brasileiro.

Segundo Rodrigo de Souza Carvalho (2002)³, a partir da década de 90 as multinacionais começaram a oferecer opções de compra de ações a empregados de alto nível, responsáveis por seu desenvolvimento. Em um mercado de trabalho altamente competitivo, no qual os grandes talentos são disputados ferozmente pelas grandes empresas, os *Stock Option Plan*, tornaram-se um importante instrumento para a atração e a retenção de grandes profissionais.

Inicialmente, as empresas de grande porte disponibilizavam as ações aos estrangeiros transferidos para que estes continuassem a desfrutar dos mesmos benefícios que possuíam antes da transferência. Com o passar do tempo, não só os estrangeiros,

² Pereira, Daniel; dos Santos, Lorena. A natureza jurídica das *stock options* no Direito do trabalho brasileiro. *Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, 2015, v. 8, nº 1, p. 21-50.

³ CARVALHO, Rodrigo Moreira de Souza. Natureza jurídica das verbas recebidas por empregados, através de planos de opção de compra de ações, à luz do Direito do Trabalho brasileiro. *Stock option plans*. *Jus Navigandi*. Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002.

mas aos altos executivos das companhias contratados no Brasil passaram a ser favorecidos pelo sistema. Porém, com o corte dos impostos e o aumento das ações, notou-se que a opção de ações era uma grande incentivadora de funcionários e, sendo assim, passou a ser ofertada também aos empregados que não faziam parte do alto escalão.

As empresas empreendedoras na concessão das *Stock Options* foram inicialmente as empresas de tecnologia, informática e instituições bancárias internacionais. Com o intuito de incentivar o aumento da produtividade dos seus empregados e retenção de novos talentos profissionais, oferecem como benefícios a opção de remuneração em forma de contratos privados para compra de ações das empresas empregadoras (Dalmas, 2008).

Hoje, no Brasil, algumas empresas multinacionais estenderam tal benefício a todos os empregados, como é o caso da *Bristol-Meyers Squibb*, do setor farmacêutico, a *Microsiga* e a *Eli Lilly*. Entre as empresas brasileiras, a prática vem se difundindo, com tendência dessa participação aumentar progressivamente, a exemplo do que ocorre na Sadia, na Natura e no Grupo Pão de Açúcar. Segundo Macedo (2008), empresas de médio a grande porte como: HSBC, Elma Chips, Monsanto, Nortel, Sadia, Duratex S.A., Gol Linhas Aéreas Inteligentes (Gol), entre outras, aderiram no país a esse regime, concedendo aos seus funcionários o direito de comprar ações das respectivas companhias.

1.2 CONCEITO

Como já mencionado anteriormente, os planos de opção de compra de ações são modalidades utilizadas pelas empresas para incentivo de parte (ou da totalidade) de seus empregados, administradores e prestadores de serviço à aquisição de ações da Companhia, como forma de integração e participação do empregado nos resultados e atividades financeiras da empresa.

Os *Stocks Options Plans* são, em tradução simples, os “planos de opções de ações” concedidas pelas empresas a seus empregados, administradores e fornecedores, que acabam por torná-los sócios das instituições em que trabalham, ou com a qual tenham prévios contratos firmados, por meio da aquisição destas ações.

Perante os beneficiários dos planos, o que realmente se busca é a fidelização a longo prazo, de forma que se seus empregados, terceirizados ou fornecedores se comprometam com os resultados da empresa, viabilizando a retenção de talentos (MOREIRA, QUINTELA e SAVASSI, 2013).

Mais especificamente as *Stock Options* são planos oferecidos por determinadas empresas a seus empregados, com objetivo de proporcionar a opção de compra futura de suas ações, ofertadas por valor prefixado e, normalmente, inferior ao de mercado, após um período de carência previamente estipulado. A ideia é motivar os empregados, fazendo-os agir como proprietários da empresa, trabalhando no sentido de maximizar o seu valor.

Neste plano os empregados adquirem o direito de comprar ações da empresa a qual presta serviços ou de sua matriz no exterior, através do pagamento de um valor pré-fixado ou mediante desconto, após um tempo determinado (período de carência). O empregado não adquire automaticamente o direito de obter as ações que lhe foram ofertadas, ele adquire no momento da assinatura do plano.

Há uma grande dificuldade em estabelecer um conceito em relação aos *Stock Options Plans* devido a incerteza sobre sua natureza jurídica. Esta indefinição quanto à sua natureza salarial ou remuneratória remete à discussão no aspecto previdenciário e tributário uma vez que não há em nosso país lei própria que estabeleça diretrizes claras para o procedimento dos *Stock Options*.

No entanto, alguns autores buscam a conceituação a fim de uma melhor compreensão do termo em questão. Fábio Ulhoa Coelho (2012)⁴ conceitua as *Stock Options* como um negócio jurídico, pelo qual a companhia se obriga, a partir da declaração de vontade do executivo beneficiário (exercício da opção) e pagamento por este do preço, a entregar-lhe ações de sua emissão, em quantidade e espécie previamente definidas no instrumento de opção.

Já Maurício Godinho Delgado (2012)⁵, por sua vez, busca explicar as *Stock Options* como um mecanismo através do qual:

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 diversa e à vista no mercado bursátil. Exercendo a opção, o trabalhador se torna proprietário de certo lote de ações, podendo vendê-lo oportunamente no mercado acionário observada, na época, a cotação encontrada no pregão.

Ainda, Vólia Bomfim Cassar (2010)⁶ afirma que, por vezes, alguns empregadores oferecem aos seus empregados o direito de adquirir ações da empresa por um custo abaixo do mercado. Uma vez adquiridas voluntariamente pelo trabalhador, será possível a venda quando da valorização do seu valor econômico. A autora ressalta, entretanto, que esse exercício de opção de compra de ações da empresa empregadora envolve riscos, pois o empregado poderá ganhar ou perder com a operação.

No mesmo sentido Alice Monteiro de Barros (apud RISTOW e SILVA, 2013) define Stock Options com destreza:

O regime das Stock Options permite que os empregados comprem ações da empresa em determinado período e por preço ajustado previamente. Se o valor da ação ultrapassa o preço, o beneficiário obtém o lucro e, em consequência, duas alternativas lhes são oferecidas: revender de imediato a mais valia ou guardar os seus títulos e se tornar um empregado acionista.

Segundo Mirella Costa Macedo Ferraz (2008), o instituto acima mencionado consiste num sistema de caráter remuneratório que garante maior participação dos empregados nos lucros da empresa, isto é, um tipo de remuneração variável oferecida ao trabalhador. Segundo a autora, refere-se a um plano bastante utilizado na modernidade pelas empresas, porém, desprovido da notoriedade que realmente merece possuir.

⁴ COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial: Direito de Empresa. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.197.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.725

⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 4 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010. p.884

Deste modo, pode-se inferir que além de recompensar financeiramente o beneficiário das ações visam incluí-los no risco do negócio, distribuir não apenas lucros, mas também o risco envolvido na atividade econômica, de forma que o adquirente possa lucrar, caso o valor de venda futura seja superior ao predeterminado, ou arcar com prejuízos, na hipótese contrária (CUNHA, 2012).

Observa-se que da mesma maneira que se busca os benefícios, busca também garantir o maior comprometimento e envolvimento do empregado com a empresa, já que quanto maior o ganho do empregado, maior será a valorização das ações da empresa e vice-versa.

1.3 CARACTERÍSTICAS E FASES

Com o intuito de estabelecer as premissas que regem tais planos, verificou a existência de alguns termos característicos aos planos de *stock options*: i) a determinação prévia do preço das ações a serem adquiridas no futuro pelo empregado (*exercise price*), ii) o estabelecimento de um prazo de carência (*vesting*) para o exercício do direito de aquisição; iii) a determinação de um termo final (*expiration date*) para o exercício da opção de compra pelo empregado.

Ao se explorar o tema das *Stock Options*, é também crucial a análise de suas fases para uma compreensão otimizada sobre deste instituto. Será realizada uma análise de suas principais características, que estão presentes não importando o país em que são adotadas. Esses atributos são os termos e condições que regularão o exercício da Opção de Compra das Ações.

Segundo Daniel Pereira e Lorena dos Santos (2015) a primeira fase é a concessão da opção, que deverá ser formalizada através de um Plano de Concessão de Ações, devidamente aprovado pela Assembleia Geral da Companhia. Tal benefício poderá depender unicamente da vontade do empregador ou de alguma condição do trabalho, como o cumprimento de uma meta, pessoal ou coletiva, por exemplo.

No entanto, o empregado não poderá exercer desde logo a opção. Deverá ele observar um prazo, conhecido como “Carência”, em inglês, “*Vesting*”, que é o intervalo de tempo entre o momento em que a opção é concedida e o momento em que o empregado poderá de fato exercer o seu direito de compra.

A depender do objetivo que a companhia pretende alcançar, a carência pode variar, mas, usualmente, esse período temporal é de longo prazo. A opção de comprar as ações é uma mera expectativa de direito subjetivo. O beneficiado deverá permanecer nos quadros de funcionários de sua empresa até que possa exercer de fato a opção de compra das ações, isto é, não se trata de um direito automático.

Ainda segundo os autores, após decorrido o período de carência, caso o empregado tenha permanecido na empresa, esse direito terá se incorporado ao patrimônio jurídico de seu titular e, sendo assim, poderá adquirir as ações. Por outro lado, caso tenha saído da empresa, seja por qualquer motivo, antes do final do referido prazo, não fará jus a exercer a opção, uma vez que esse direito se encerra imediatamente com o término do contrato de trabalho.

Dessa forma, ao cumprir-se o período de carência, passa-se para a segunda fase do *Stock Option*, qual seja, a possibilidade do exercício da opção de compra das ações. Nesta parte, deixou-se de ter uma mera expectativa de direito, passando-se a ter um direito adquirido. Aqui o exercício da opção só dependerá da vontade do empregado.

Daniel Pereira e Lorena dos Santos, afirmam que neste segundo estágio, caberá ao empregado avaliar o “Valor”, um outro atributo das *Stock Options*, de modo a verificar se houve aumento ou queda no preço das ações, ou seja, se o valor das ações no mercado de ações aumentou ou diminuiu, quando comparado ao seu valor da emissão. Caso a opção pela aquisição das ações, tem-se início a terceira fase, que é a da compra das ações. Esta é a etapa em que haverá o exercício do direito de opção.

Nesta terceira etapa o empregado deve ser alerta quanto a chamada Validade ou *Expiration*, que, como o próprio nome já diz, é o prazo de validade ou vencimento para o empregado exercer a opção a partir do dia em que esse benefício lhe foi concedido. Tal prazo poderá ser determinado tanto para o exercício da compra, como da venda das ações.

A quarta e última fase do *Stock Option Plan* está condicionada à prévia opção pela compra das ações, uma vez que o empregado que se tornou acionista, terá posteriormente a opção de vender tais ações, caso conveniente.

Duas características que precisam ser ressaltadas dos referidos Planos são sua não obrigatoriedade de adquirir as ações, podendo ele optar pela compra das ações, ou não e sua volatilidade, que significa o risco que o empregado assume de não auferir lucros com a compra e venda das ações.

2. CONCEITO DE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Para se discutir acerca da natureza jurídica do plano de opção de compra de ações, faz-se necessário inicialmente expor conceitos fundamentais como o de remuneração e salário, para, enfim, debater se o plano possui ou não natureza salarial.

Na interpretação de Godinho (2012):

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

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

A Consolidação das Leis do Trabalho, apesar de não definir expressamente o conceito de salário, aborda que:

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

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

Por seu turno, o artigo 458º CLT estabelece que “além do pagamento em dinheiro, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado (...)”.

O § 1º deste preceito impõe como limites ao montante destas prestações in natura que “(...) deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os percentuais das parcelas componentes do salário mínimo”. Estas parcelas e percentuais são definidas no § 1º do artigo 81º e no artigo 82º CLT, sendo que “o salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo”.

O termo remuneração corresponde, assim, à contraprestação dos serviços contratados ao empregado mediante contrato de trabalho, e devida a este pelo empregador. A remuneração é constituída essencialmente pelo salário.

Como salienta Arnaldo Süssekind⁷, o salário é pressuposto essencial da relação de emprego, qualquer que seja a natureza da atividade contratada. Estabelece, com efeito, o artigo 3º CLT que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. O parágrafo único deste preceito acrescenta que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e mental” .

O que caracteriza o salário enquanto elemento essencial da remuneração devida ao empregado não é, assim, nem a espécie do profissional, nem tão pouco a natureza da atividade por este executada. Mas sim a própria natureza da relação jurídica subjacente e de que aquele constitui elemento essencial. Tal relação é a relação de emprego, cujo traço característico reside na dependência (jurídica) de uma das partes em face da outra , que o mesmo é dizer, na prestação de trabalho subordinado .

Dito isto, percebe-se que a definição de salário corresponde às parcelas de natureza contra prestativas que são pagas pelo empregador ao seu empregado como forma de retribuição em virtude dos seus serviços prestados, desde que estejam previstos alguns elementos, quais sejam (i) o seu caráter remuneratório ou de contrapartida; (ii) o seu caráter de elemento essencial de uma relação jurídica caracterizada pela comutatividade, onerosidade e subordinação.

O caráter remuneratório é o elemento essencial que permite distinguir o conceito de salário de outras realidades que com ele andam por vezes confundidas. Consiste ele numa relação sinalagmática que se gera entre o empregador e o empregado, em virtude da qual o primeiro paga ao segundo uma prestação patrimonial “como contraprestação do serviço” (artigo 457 CLT) e “por força do contrato ou do costume”. O salário tem, pois, a sua fonte necessariamente no contrato de trabalho (expresso ou tácito, caso em que a lei fala no costume), isto é, na livre vontade das partes e a sua função numa retribuição comutativa – “do ut des” – do trabalho prestado .

⁷ Cfr. ARNALDO SÜSSEKIND, Da Remuneração, in ARNALDO SÜSSEKIND/DÉLIO MARANHÃO/SEGADA VIANNA/(JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO), Instituições de Direito do Trabalho, I (12ª ed.), São Paulo 1991, 305(320).

Donde se conclui que, nos termos da própria lei trabalhista, não pode falar-se em salário aí onde uma prestação não tenha a sua fonte no contrato ou aí onde não tenha o carácter sinalagmático de um correspectivo de uma contraprestação do trabalho.

Estas considerações permitem, desde logo, excluir do conceito de salário duas realidades completamente distintas: os instrumentos ou condições de trabalho e as liberalidades sociais concedidas ao abrigo de uma política social da empresa.

Os instrumentos ou condições de trabalho consistem em bens cujo uso é colocado, gratuitamente, pela empresa, à disposição do trabalhador para que este os utilize no interesse da empresa, como meios instrumentais necessários ou convenientes para a realização das suas tarefas: é o caso do mobiliário e da iluminação da sala onde o empregado trabalha, da biblioteca posta ao serviço de um pesquisador, dos meios de transporte, ferramentas ou utensílios, que podem ir de complexos computadores a um simples papel ou lápis.

Tais instrumentos ou condições de trabalho não obedecem ao duplo requisito do conceito de salário: a sua fonte não é um contrato expresso ou tácito e a sua concessão não tem por função constituir uma remuneração que o trabalhador recebe como contrapartida do seu esforço. É o que resulta do § 2º do artigo 458º CLT segundo o qual “não serão considerados como salários para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços”. A expressão “outros acessórios” revela bem que a disposição tem carácter meramente exemplificativo, de modo a abranger todos os bens de idêntica finalidade.

Como observa Arnaldo Süssekind⁸, “neste caso, a utilidade constitui um meio necessário ou conveniente para a execução dos serviços e não um rendimento do empregado proveniente do trabalho realizado, equipara-se aos maquinismos e instrumentos de trabalho, indispensáveis ao funcionamento da empresa, não podendo, conseqüentemente, substituir, como utilidade vital para o trabalhador, o salário a que faz jus pela prestação dos serviços contratados”.

Referidos “instrumentos” ou “condições” não configuram uma remuneração nem liberalidade: não configuram remuneração pois não se destinam a “retribuir” um trabalho, antes visam a tornar exequível um serviço que, sem que fossem facultados,

⁸ No mesmo sentido, veja-se GÜNTER SCHAUB, *Arbeitsrechtshandbuch* (7ª ed.), Munique 1992, 419; HANAU, in REINHARD RICHARDI/OTFRIED WLOTZKE (org.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, I, Munique 1992, 1114.

não teria sido possível; não configuram liberalidade, porque não se incorporam definitivamente ao patrimônio dos beneficiários, não produzindo um enriquecimento destes – e sem enriquecimento do beneficiário não se pode falar em liberalidade⁹.

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

Na perspectiva do economista Paulo Nunes:

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

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

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

⁹ Cfr. INOCÊNCIO GALVÃO TELLES, Dos Contratos em Geral, Lisboa 1962, 399.

2.1 PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

O Direito do Trabalho possui duas matérias importantes para a completa compreensão do tema deste projeto, que são as figuras das gratificações e dos prêmios. O dois possuem características que os distinguem um do outro apesar de algumas semelhanças. A conceituação de ambos no Direito brasileiro são basicamente de extrato doutrinário uma vez que é uma figura atípica no Direito Positivo do Brasil, ou seja, não é regulado expressamente por Lei. Desta forma, costuma-se ver os prêmios com frequência confundidos na jurisprudência com as gratificações.

De acordo com Cristiano de Oliveira (2007), os prêmios consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao seu funcionário em decorrência de um evento tido como relevante pelo empregado e vinculado à conduta individual ou coletiva dos trabalhadores da empresa. A partir do autor é possível refutar a confusão que realizam ao comparar prêmio com participação dos lucros uma vez que seu pagamento não está sujeito à ocorrência dos mesmos.

Ainda segundo o autor, o fato gerador do respectivo pagamento é um elemento incerto do ponto de vista da obrigação condicional, vinculado à conduta do empregado ou conjunto de empregados e esta vinculação da conduta pessoal dos empregados é um ponto que o distingue do conceito de gratificações, como será exposto adiante.

Conforme expõe Maurício Godinho (1994), para que um prêmio possua natureza salarial, é preciso que seu pagamento seja realizado de forma habitual. Isto é, é preciso que a circunstância vinculada à conduta do trabalhador e que seu pagamento seja um evento incerto, ou seja, que não ocorra necessariamente. A relação de um pagamento a fatos necessários, ou com alta ocorrência na empresa, descaracteriza a parcela como prêmio, passando a ser caracterizada com natureza de gratificação ou salário-base, por exemplo.

Esta habitualidade do pagamento vincula-se com o fato do prêmio ser pago de forma regular, durante um certo período de tempo, sempre que verificada a condição a que se vincula. Dessa forma, um prêmio relacionado à determinada meta de faturamento estabelecida será habitual se paga de forma constante, quando cumprida.

Cristiano de Oliveira (2007) argumenta que as gratificações podem ser distinguidas dos prêmios por duas características essenciais: seu fato gerador é normalmente um fato estranho à conduta do funcionário e possui fatos cuja ocorrência é

inevitável ou altamente provável, possuindo pagamento vinculado a certas datas e ocasiões.

Tais gratificações quando habituais são entendidas pela jurisprudência e pela doutrina como tacitamente convencionadas, integrando, assim, o salário do trabalhador. Seu caráter contraprestacional resultaria do efetivo aumento da remuneração paga ao empregado ao longo do contrato de trabalho que ela gera. A concepção objetivista quanto à natureza jurídica das gratificações é consensual. Se os pagamentos forem realizados de forma habitual, não importando a vontade subjetiva do empregador ao pagar, irão integrar-se ao salário.

Deve-se acrescentar uma importante condição quanto à hipótese de ocorrer gratificação resultante de uma sentença normativa ou negociação coletiva. Nestes casos, não existe consenso nem por parte de doutrinadores e nem pela jurisprudência no que tange à incorporação ou não destas verbas ao contrato de trabalho, após expirada a vigência do diploma coletivo ou da sentença.

3. NATUREZA JURÍDICA DOS *STOCK OPTIONS PLAN*

No Brasil, com a propagação dos *Stock Options Plans*, iniciaram-se os questionamentos em relação à natureza jurídica desse sistema. Alguns doutrinadores defendem o caráter mercantil do plano, porém, existem opiniões contrárias que enquadram o regime no âmbito trabalhista. Estas questões serão analisadas e discutidas ao decorrer deste capítulo.

Importante destacar que o Fisco baseia suas autuações através do Pronunciamento Contábil (CPC) nº 10 e da Lei nº 11.638/2007, que chamou a atenção destes, especialmente em matéria de contribuições previdenciárias, haja vista que se estabeleceu a necessidade de serem reconhecidos, nos demonstrativos contábeis, os supostos benefícios decorrentes desse tipo de plano como sendo remuneração pela prestação de serviços.

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

3.1 NATUREZA MERCANTIL VS REMUNERATÓRIA

A grande questão acerca do caráter do plano é sobre possuir uma natureza mercantil ou salarial, pois caso o plano de compra de ações se enquadre como benefício de natureza salarial, deve-se incidir o cálculo de todos os direitos trabalhistas, dentre eles: décimo terceiro salário, abono de férias, depósito no FGTS por tempo de serviço, contribuição previdenciária, dentre outros, ocorrendo aumentos consideráveis e indesejados nas despesas das companhias.

Um requisito considerado pela literatura do tema como irrefutável para a caracterização da natureza mercantil dos *Stock Options Plans* é o pagamento realizado pelo trabalhador para obtenção das ações. Para reforçar o entendimento de que os planos de *Stock Options* possuem natureza mercantil deve-se notar que ao optar por sua compra o funcionário adquire uma parte acionária que será onerosa, uma vez que o trabalhador paga um valor estipulado por tais ações, passando a assumir os riscos inerentes a essa atividade no mercado acionário.

No entanto, cabe ressaltar que é preciso definir que somente deve ser considerada como natureza mercantil a situação em que o valor prefixado das ações respeite o seu valor de mercado no momento em que o contrato é firmado. Além disso, deve haver efetivo dispêndio pelo empregado.

Como mencionado anteriormente sobre a definição de salário, esta característica acionária dos planos de opção de ações divergem totalmente do conceito dos salários uma vez que apresentam riscos na flutuação do valor das ações compradas, ganhos não imediatos e onerosidade, além da contraprestação do serviço.

Para Alice Monteiro de Barros (2007), o *Stock Option* não representa necessariamente um complemento da remuneração, e sim uma forma de estimular o empregado e fazer coincidir seus interesses com o dos acionistas e empregadores.

Segundo Daniel Pereira e Lorena dos Santos (2015), outro fator que descaracteriza o regime jurídico salarial do plano é a necessidade da interferência de um terceiro - Corretor Mobiliário - nas negociações sobre as transações referentes às ações, não podendo ser realizado diretamente pelo trabalhador, até mesmo por não estar relacionado de fato com a relação de emprego, sendo relação tipicamente mercantil.

Visões contrárias a tal entendimento baseiam sua análise no fato de que o empregado auferir lucros com a compra das ações da empresa em que trabalha, porém, estes ganhos são eminentemente eventuais e dependem do preço de mercado das ações.

dentro do período de opção, mais uma vez garantindo que não existe caráter salarial da verba em questão.

Dentre os que defendem o caráter salarial do plano, entendem como remuneratório o pagamento efetuado como contraprestação pelo trabalho realizado. Tal caracterização de uma parcela como salarial, indenizatória ou como de caráter mercantil terá reflexos tanto na esfera trabalhista quanto na previdenciária e fiscal. Por isto a questão é tão relevante e incita tanto debate.

Alguns doutrinadores e magistrados defendem a concepção de que o plano possui natureza salarial utilizando-se do argumento de que o mesmo deriva da relação de emprego estando condicionado a sua existência, devendo esta relação ser considerada na análise do regime jurídico do sistema. Outro argumento utilizado é o de que o plano complementar a remuneração a ser recebida pelo trabalhador.

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

Importante destacar que o Tribunal Superior do Trabalho já pacificou o entendimento de que os *Stock Options Plans*, não possuem caráter remuneratório. Ademais, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais já se manifestou no sentido de afirmar que estes planos originariamente possuem natureza mercantil, conforme será abordado ao longo do trabalho.

Ademais, ressalte-se que para a Receita Federal, os plano de *Stock Options* possuem natureza salarial. Para basear suas autuações, o fisco vem se utilizando do Pronunciamento Contábil (CPC) nº 10 e da Lei nº 11.638/2007, que dentre outras providências, estabeleceram a necessidade de serem reconhecidos, nos demonstrativos contábeis, os supostos benefícios decorrentes desse tipo de plano como sendo remuneração pela prestação de serviços.

Ainda ocorrem muitos debates acerca da natureza jurídica dos *Stock Options* para fins trabalhistas, se seriam ou não considerados como um benefício de natureza salarial. Porém, apesar de existirem opiniões contrárias, é majoritário na doutrina e na jurisprudência que esse instituto possui natureza mercantil, desde que esteja presente alguns elementos, não se enquadrando na categoria salarial.

4. REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DOS PLANOS DE AÇÕES

4.1 DO BREVE HISTÓRICO DE EXISTÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

O estudo de temas referentes à incidência das contribuições previdenciárias tem adquirido maior relevância e destaque no contexto nacional, sobretudo em função desta tributação constituir, uma das principais fontes de arrecadação para a União Federal, que cada vez mais necessita de novos recursos para custear os seus gastos.

A importância destas contribuições decorre de dois fatores, quais sejam; (i) a grande base de incidência prevista no inciso I do art. 195 da Constituição Federal que delimitou a incidência das contribuições aos empregadores sobre a folha de salário, sobre a receita ou faturamento e quaisquer rendimentos do trabalho e lucro; (ii) não existência de repartição destas verbas com outros entes federados, haja vista a inexistência de legislação constitucional.

Ao abrigo desta disposição constitucional, a Lei nº 8212, de 24 de julho de 1991, estabelece no § único do artigo 11º que “constituem contribuições sociais: a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seus serviços; (...) c) as dos trabalhadores incidentes sobre o seu salário de contribuição”.

No que concerne à contribuição a cargo da empresa, dispõe o artigo 22º, inciso I, que ela incide, “sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e autônomos que lhe prestam serviços”.

Por sua vez, no que concerne à contribuição dos segurados e empregados, a contribuição incide sobre o seu salário de contribuição mensal (artigo 20 “caput”), assim entendida nos termos do artigo 28, inciso I, a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título, inclusive os ganhos habituais sob a forma de utilidades, ressalvado o disposto no § 8º e respeitados os limites dos §§ 3º, 4º e 5º deste artigo.

Quanto aos trabalhadores autônomos e empresários, estabelece o artigo 28º, inciso III, que o seu salário de contribuição é o seu salário-base observado o disposto no artigo 29º.

A simples leitura destes preceitos revela que todos eles se referem ao conceito de salário, tal como definido nos artigos 457º e 458º da CLT, que, como vimos, determina a sua aplicabilidade para todos os efeitos legais, incluindo portanto os previdenciários.

Tal conclusão resulta não só do fato de o fundamento constitucional destes preceitos se referir expressamente à base de cálculo da contribuição em causa como sendo a folha de salário, mas também da utilização da expressão remunerações que, como vimos, é da essência do conceito de salário.

Incluem-se, assim, no conceito de remuneração ou de salário previsto na Lei nº 8212/91 os salários indiretos ou “in natura”, pois se trata de verdadeiros salários, visto terem sido objeto de contrato e revestirem caráter remuneratório. Mas estão à partida excluídos deste conceito os “instrumentos” ou “condições de trabalho”, bem como as “liberalidades sociais”, pois nem uns nem outros têm caráter “remuneratório”.

Assim, evidente que as contribuições previdenciárias são uma forte fonte de arrecadação para a União Federal que por sua vez, deseja incrementar a arrecadação destas contribuições, seja contribuindo para o aumento significativo dos procedimentos de fiscalização e lavratura dos autos de infração, ou pelas inovações legislativas¹⁰.

No entanto, observa-se que as distorções no Texto Constitucional e na legislação federal que regem o tema, se refletem nos procedimentos de fiscalização, que de forma abusiva, acabam por alterar os fundamentos fáticos e legais utilizados para embasar lançamentos, em especial, porque tais procedimentos somente inibem os objetivos almejados pelo legislador.

¹⁰ Lei 12.973/2014 (...)

Art. 33: O valor da remuneração dos serviços prestados por empregados ou similares, efetuada por meio de acordo com pagamento baseado em ações, deve ser adicionado ao lucro líquido para fins de apuração do lucro real no período de apuração em que o custo ou a despesa forem apropriados.

4.2 DOS POSSÍVEIS REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS DOS *STOCK OPTIONS PLANS*

A questão a ser retratada no presente capítulo, vem se destacando nas disputas judiciais trabalhistas, e mais recentemente no âmbito tributário - previdenciário judicial e administrativo, tendo em vista o posicionamento da Receita Federal em autuar contribuintes sob o argumento de que um plano de outorga de ações se apresenta como remuneração.

Outrossim, as conclusões mantidas pela Receita Federal irão depender efetivamente da situação fática de cada plano, não se podendo afirmar que todos os tipos de planos de ações poderão ter caráter remuneratório.

Sobre o assunto, Prof. Sérgio Pinto Martins¹¹ ensina que esta operação consiste num ato jurídico de natureza mercantil, isto é, um contrato de natureza exclusivamente civil:

“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. Envolve a opção um ganho financeiro, sendo até um investimento feito pelo empregado nas ações da empresa. Por se tratar de risco do negócio, em que as ações ora estão valorizadas ora perdem seu valor, o empregado pode ter prejuízo com a operação. É uma situação aleatória, que nada tem a ver com o empregador em si, mas com o mercado de ações. Não se pode dizer que se trata de um pagamento dissimulado ou disfarçado com o objetivo de não integração ao salário, pois o sistema não foi inventado por brasileiros, mas é observado, principalmente, nas grandes corporações americanas. Dessa forma, não é atraída a aplicação do art. 9.º da CLT, no sentido de que o empregador teria por objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar preceitos trabalhistas, principalmente o pagamento de natureza salarial.”

Seguindo esta linha de raciocínio, Modesto Carvalhosa¹² nos ensina que as chamadas “opções de compra de ações” têm natureza jurídica contratual, sendo fruto da prática societária norte-americana, assim descrita:

“A opção de compra reveste-se de natureza contratual e personalíssima (...) constitui contrato preliminar unilateral, celebrado entre a companhia de capital autorizado e os legitimados (empregados, administradores e terceiros contratantes), tendo por objeto a celebração de um contrato de subscrição ou de compra de ações, cuja efetivação dependerá apenas da vontade desses últimos.”

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. Natureza do Stock Option no Direito do Trabalho. Suplemento OT — Legislação, Jurisprudência e Doutrina, ano XXIV, n. 11, p.3, São Paulo: Thomson IOB, nov. 2005.

¹² CARVALHOSA, Modesto. Comentários à Lei de Sociedades Anônimas. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Vol.1.

Desta forma, na medida em que o empregado decide efetuar o pagamento, com o objetivo de exercer o direito de compra, se evidencia a presença do elemento da Onerosidade e do risco, reforçando os argumentos da natureza não salarial do Plano.

No entanto, percebe-se por outro lado, que se o empregado nada pega pelas ações e o Plano se mostra isento de risco, as características de remuneração se mostram mais evidentes nestes casos.

Neste contexto, conforme será destrinchado ao transcorrer do presente trabalho, o conceito jurídico sobre direitos relacionados a ações, corroborados por decisões dos Tribunais Trabalhistas e Tributários brasileiros, é no sentido de que, como regra geral, as opções fornecidas, com desembolso de dinheiro e atrelado a risco, independentemente de performance do empregado, não possuem natureza salarial, apenas mercantil.

Sendo assim, os principais requisitos legais que caracterizariam um determinado pagamento como remuneração são a regularidade, a reciprocidade e o risco que deverão ser comprovados.

Nos casos de *Stock Options*, não obstante as concessões sejam realizadas normalmente de forma habitual, a outorga de opção de ações é feita como um incentivo para que os empregados invistam na empresa o que, na maioria das vezes, ocorre de maneira onerosa.

Nesse sentido é que as jurisprudências vêm se manifestando, uma vez que o simples fornecimento de *SOP's* não pode ser considerado como parte da remuneração, tendo em vista a sua incerteza (variação do mercado), não sendo certo que o empregado irá auferir qualquer tipo de ganho ao final.

Desta forma, existem argumentos fortes que definem estes pagamentos feitos como *SOP's* devem ser interpretados como transações comerciais e, portanto, arriscados. Por este motivo, não devem ser entendidos como remuneração, conforme algumas decisões trabalhistas¹³.

Na esfera administrativa tributária, algumas decisões foram proferidas. Ao analisarem as questões, os Conselheiros entenderam que a caracterização de um plano de concessão de ações como remuneração, ou não, depende efetivamente da análise fática de cada caso, conforme será mais a frente analisado.

¹³ TRT2.a Reg. — RO 20010255561 — T. ReI. designado Sergio Pinto Martins — DOSP 08.04.2003, p. 21 e TRT2.a Reg. — RO 20030636234 — 7. T. Rei. Juíza Anélia Li Chum — DJSP 05.12.2003. p. 93).

Contudo, vale destacar que os julgadores concluíram que um plano havia sido concedido com o investimento do empregado que teria assumido o risco deste negócio, não podendo assim, ser considerada uma remuneração.

Outro elemento analisado é o fato desta concessão de ações está ou não de alguma forma atrelada à performance do empregado e a questão da habitualidade. Com relação à performance, havendo correlação entre uma coisa e outra, há maior probabilidade de que a concessão seja considerada remuneração. Já a questão da habitualidade, destaca-se que mesmo seja considerada sem risco e recíproca, ainda assim poderá não ser caracterizada como salário, haja vista a falta de habitualidade.

Neste passo, note-se que se configura imprescindível à análise de três elementos para que se possa caracterizar um plano de ações como remuneratório, sendo certo que na falta de alguns destes elementos, não haverá do que se falar em remuneração e, assim, em incidência de contribuições previdenciárias.

No entanto, vale a Medida Provisória (MP) 627/2013, posteriormente convertida na Lei 12.973/2014, prevê, no art. 33 que as opções outorgadas pelos contribuintes brasileiros são dedutíveis para fins de imposto de renda quando os montantes são efetivamente pagos em dinheiro ou em espécie para os empregados.

Diante desta nova legislação, Elisabeth Lewandowski Libertuci, Mariana Neves de Vito e Luciana Simões de Souza (2015)¹⁴, entendem que a referida lei não caracteriza *Stock Options* ou planos atrelados a ações como remuneração, mas determina que, quando tais concessões tiverem caráter remuneratório, os valores englobados na operação serão dedutíveis na pessoa jurídica, de acordo com as normas da lei.

Diferentemente deste pensamento, Luiz Fernando Alouche, Andrew Laface Labatut e Rodrigo Petry Terra (2014)¹⁵, defendem que o art. 33 da Lei 12.973/2014, introduziu ao ordenamento jurídico fortes argumentos para que a Receita Federal estabeleça a cobrança de contribuição previdenciária sobre as chamadas *Stock Options*, uma vez que deixa claro que estas se tratam de uma forma de remuneração ao empregado.

Divergências a parte, é certo que só poderemos perceber o efeito desta nova norma em um futuro breve.

¹⁴ Elisabeth Lewandowski Libertuci, Mariana Neves de Vito e Luciana Simões de Souza, *Stock options e demais planos de ações. Questões tributárias polêmicas e a lei 12.973/2014*, Ed. Thomson Reuters, São Paulo, 2015, V. 1, nº 1, p.49

¹⁵http://www.almeidalaw.com.br/download/Stock%20Options_30_07_14.pdf?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=News+Modelo+Novo+Divulga%E7%E3o+26+-30_07_14

4.3 DA BASE DE CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Quando o assunto é a Base de Cálculo das contribuições previdenciárias, nos deparamos com um problema bastante complicado. Isto porque, se admitíssemos que alguns planos de *Stock Options* possuem natureza remuneratória, ou seja, possuem os três elementos característicos para tanto, a jurisprudência tem se confundido com o termo *a quo* da incidência da contribuição previdenciária.

Neste cenário, há posicionamentos jurisprudenciais que consideram como base de cálculo o valor da ação na data da concessão e, em outros, se considera a data do *vesting*; na data do exercício; e, por fim, algumas que entendem ser a base de cálculo meramente especulativa, não se sujeitando a incidência de contribuição previdenciária, uma vez que criaria uma base de cálculo fictícia e arbitrária, o que não é admitido no âmbito tributário, a não ser que seja legalmente determinada.

Com relação às regras de recolhimento e alíquotas, as contribuições para a seguridade social no Brasil são devidas tanto pelo empregador quanto pelos empregados, sendo aplicadas diferentes regras para cada uma das partes.

As empresas, de acordo com o art. 22 da Lei 8.212/1991, deverão recolher as contribuições previdenciárias à alíquota de 20% sobre a totalidade da remuneração paga aos seus empregados (exceto as isenções específicas estabelecidas pela legislação previdenciária — exemplos.: ganhos eventuais).

Já os empregados, receberem a remuneração correspondente aos serviços prestados, serão tributados com base em uma tabela progressiva publicada periodicamente pelo Ministério da Previdência Social, cujas alíquotas variam entre 8% e 11%, dependendo do salário, e atualmente limitado ao valor máximo de R\$ 513,01, por mês.

Ademais, o empregador que contrata os indivíduos como empregados (apenas neste caso) também será responsável pelo recolhimento de outras contribuições previdenciárias e sociais devidas a terceiras entidades (Sistema “5” — Sesc, Senac, Sesi, Senai etc.).

Deste modo, a alíquota de contribuição previdenciária patronal é de 20% sobre valores pagos a título de remuneração para empregados e contribuintes individuais e pode chegar a 30% sobre os valores pagos aos empregados, dependendo da categoria correspondente à empresa.

5. A JURISPRUDÊNCIA JUDICIAL E ADMINISTRATIVA RELACIONADA À NATUREZA JURÍDICA DO *SOP*

O tema despertar bastante interesse no meio acadêmico. O intuito do presente capítulo é destacar o posicionamento da jurisprudência judicial e administrativa, com o intuito de explicar as peculiaridades pertinentes ao assunto que vem dividindo opiniões diversas.

5.1 A JURISPRUDÊNCIA JUDICIAL

Nos tribunais brasileiros, os primeiros julgados a se manifestarem com relação à natureza jurídica dos *SOP*'s foram exarados pela Justiça do Trabalho que consolidou o entendimento, de que a concessão de direitos atrelados a ações não possuiria caráter remuneratório, como se extrai de algumas ementas do Tribunal Superior do Trabalho¹⁶:

“(...) 4—Bonificação em ações. Natureza jurídica. Integração ao salário. Conhecimento. A Turma a quo consignou o seguinte à f.:

Incontroverso que a partir da promoção do reclamante a Diretor e Marketing a empresa passou a lhe conceder anualmente o direito de optar pela compra de ações comercializadas na Bolsa de Valores (stock options), auferindo os lucros correspondentes. Trata-se, como se vê, de uma forma indireta de participação nos lucros, de caráter não retributivo, eis que o empregado que por ela optasse deveria comprar as ações e aguardar eventual ganho de capital com base nas flutuações do mercado. Obviamente tal benefício não se reveste de natureza salarial, sendo indevida sua integração à remuneração do reclamante. Reformo o julgado para excluir da condenação os reflexos da chama da ‘bonificação anual’(stock options)” (TST — RR — Processo: 106500- 98.2000.5.02.0070 — Rel. Min.José Simpliciano Fontes de E Fernandes — Órgão Judicante: 2ª T. — Data do julgamento: 08.10.2008 — Acórdão publicado no DEJT 24.10.2008).”

“(...) Assim, não se pode argumentar que a participação acionária do empregado expressa um meio de contraprestação dos serviços prestados, na medida em que o eventual proveito econômico obtido pelo empregado advém da valorização e, posterior, da venda das ações. Também não representa a employee stock option uma liberalidade do empregador, pois o empregador não está retribuindo ao

¹⁶ TST — RR — Processo: 106500- 98.2000.5.02.0070 — Rel. Min.José Simpliciano Fontes de E Fernandes — Órgão Judicante: 2ª T. — Data do julgamento: 08.10.2008 — Acórdão publicado no DEJT em 24.10.2008; TST — Processo 31300-20.2010.5.17.005, rei. Des. convocada Maria Laura Franco Lima de Faria — Órgão Judicante: 8ª T. — Data do julgamento: 29.02.2012 — Acórdão publicado no DEJT em 02.03.2012 e TST-RR-201000-02.2008.5.15.0140 — Rel. Min. Caputo Bastos— Órgão Judicante: 5ª. T. — Data do julgamento: 11.02.2015 — Acórdão publicado no DEJT em 24.04.2015

empregado por seu trabalho, porém, ao contrário, o empregado está pagando um preço ao empregador para comprar as suas ações ou as da companhia que o controla. Vale repisar que a percepção econômica obtida pelo empregado advém de fato completamente alheio à prestação de serviços, ou seja, é proveniente de ações que pertencem ao seu patrimônio e que em nada dizem respeito ao seu labor fornecido à empresa. Além disso, geralmente a vantagem obtida pelo empregado com a revenda das ações é feita com a intermediação não do empregador, mas decorretores autorizados a atuar no mercado acionário.

(...) Não se pode confundir os ganhos auferidos pelo empregado em decorrência da participação nas ações da empresa com o salário stricto sensu, nem com verbas que compõem o complexo salarial como prêmios, comissões, percentagens, gratificações, abonos, entre outras, que têm caráter retributivo ou contraprestativo do labor oferecido pelo empregado” (TST — Processo 31300-20.2010.5.17.005, rei. Des. convocada Maria Laura Franco Lima de Faria — Órgão Judicante: 8ª T. — Data do julgamento: 29.02.20 12 — Acórdão publicado no DEJT em 02.03.2012).”

“(...) 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. Recurso de revista de que não se conhece. (TST — RR — 201000-02.2008.5.15.0140 — Rel. Min. Caputo Bastos — Órgão Judicante: 5ª. T. — Data do julgamento: 11.02.2015 — Acórdão publicado no DEJT em 24.04.2015).”

Pela leitura de parte desses julgados, percebe-se que a Justiça do Trabalho entende que os Planos baseados em Ações (principalmente *SOP's*) não possuem efetivamente uma garantia de rentabilidade, pois o valor das ações pode aumentar ou diminuir de acordo com as flutuações das empresas no mercado. Por este motivo, a concessão de *SOP's* não poderia ser caracterizada como benefício de natureza salarial.

Em contrapartida, a posição majoritária da Justiça do Trabalho¹⁷ assevera que para que não haja natureza salarial, a concessão de *SOP's* deverá ser feita de maneira onerosa (condicionando a existência da onerosidade como validade para a sua caracterização como verba não remuneratória).

“Stock options. Incentivo ao empregado. Caráter não salarial. Tratando-se as denominadas stock options de incentivo ao empregado

¹⁷ TRT — RO — Processo 42364200290202002, Ac 20030636234. Tipo RO 42364, ano 2002, rel. Anelia Li Chum, DOE SI PJ, TRT 2ª Reg., data: 05.12.2003).

no desenvolvimento de seus misteres, condicionado, porém, a regras estabelecidas e não sendo gratuito, visto que sujeito a preço, embora com desconto, tem-se que não guardam tais opções de compra de ações da empresa caráter salarial. Recurso ordinário obreiro a que se nega provimento, no aspecto” (TRT — RO — Processo 42364200290202002, Ac 20030636234. Tipo RO 42364, ano 2002, rei. Anelia Li Chum, DOE SI PJ, TRT 2ª Reg., data: 05.12.2003).

Desta forma, o elemento onerosidade necessariamente precisa estar presente no plano de ações para que se afaste a natureza salarial para a justiça do trabalho. Também, mister destacar que mesmo que o elemento onerosidade não esteja presente, os planos de ações não podem ser considerados remuneratórios, haja vista o elemento risco que se encontra presente pelo simples fato das ações estarem sujeitas as oscilação do mercado cambiário.

Após o posicionamento na esfera trabalhista, a Receita Federal do Brasil intensificou as fiscalizações, ensejando uma quantidade significativa de autos de infração visando a cobrança de contribuições previdenciárias supostamente incidentes sobre *Stock Options*, levando os contribuintes a ingressarem com medidas judiciais perante a Justiça Federal.

Diante deste cenário, um dos primeiros julgados foi proferido pela Seção Judiciária de Curitiba, em que o Grupo GVT impetrou mandado de segurança¹⁸, visando o não recolhimento das contribuições previdenciárias e de terceiros sobre os Planos de *Stock Options*.

No entanto, após o indeferimento da medida liminar pleiteada, a Impetrante interpôs Agravo de Instrumento¹⁹ com o objetivo de reverter a r. decisão. Assim, em uma primeira análise, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região se posicionou desfavoravelmente ao contribuinte:

“Enfim, não se pode desconsiderar que também às contribuições se aplica, em grau variável, o princípio da capacidade contributiva, e que, considerado em seu aspecto positivo, esse princípio importa que, se existe capacidade contributiva — o que é bem evidenciado pela retribuição suplementar do trabalho mediante *Stock Options* —, a lei tributária tem de alcançá-la até onde ela for detectada (cf. Marco Aurélio Greco. Planejamento fiscal e interpretação da lei tributária. São Paulo: Dialética, 1998, p. 45).

Ante o exposto, indefiro o pedido de antecipação da tutela recursal” (Agin 5000249-23.2014.404.000/PR. Des. Federal rel. Rômulo Pizzolatti. DJU 15.01.2014).

¹⁸ Processo 5058161-61.2013.404.7000, distribuído perante a Seção Judiciária de Curitiba

¹⁹ Agin 5000249-23.2014.404.000/PR. Des. Federal rel. Rômulo Pizzolatti.

Oportuno informar que a Empresa posteriormente veio a desistir do mandado de segurança, motivo pelo qual este foi extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VIII, do Código de Processo Civil.

Outro julgado foi proferido pela Seção Judiciária de São Paulo, em que a Empresa Skanska Brasil Ltda ajuizou Ação Ordinária²⁰ visando o afastamento da incidência de contribuições previdenciárias sobre os valores recebidos pelos seus empregados em razão de adesão aos “Programas de Opção de Compras de Ações”. De acordo com o referido programa, os empregados poderiam exercer o direito da opção de compra de ações mediante o desconto de um percentual mensal em sua folha de salários.

Ao analisar o caso, o MM. Juízo da 10ª Vara Federal da seção judiciária de São Paulo proferiu sentença²¹ favorável ao contribuinte, ao não reconhecer o caráter remuneratório do programa montado pela empresa.

De acordo com a sentença, o fornecimento de direito relacionado a concessão de ações pela performance do empregado e sem qualquer desembolso de pecúnia pelo empregado afronta a natureza comercial desta transação, uma vez que o elemento risco seria reduzido. Contudo, de acordo com a decisão, o fato de a transação ser cashless não significa a inexistência de risco.

Atualmente o Processo nº 0021090-58.2012.4.03.6100 encontra-se pendente de julgamento, em sede de recurso de apelação, interposto pela União Federal perante a 5ª T. do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, que já se posicionou favoravelmente à companhia quando julgou o agravo de instrumento interposto pela união em face da decisão que havia deferido a antecipação de tutela na ação ordinária, mesmo que este posteriormente tenha sido julgado prejudicado, tendo em vista a prolatação da sentença:

“Em que pese a opção da compra de ações somente ser possível em decorrência da relação de emprego existente entre a agravada e seus empregados (f.), o que sugere tratar-se de retribuição pelo trabalho, verifica-se que o valor final obtido, como bem ressalta a decisão agravada, decorre de um contrato mercantil sujeito aos riscos do mercado de ações. Essa porção de ganho, em que pese constituir acréscimo patrimonial, não decorre, portanto, da remuneração pelo uso da força de trabalho do empregado. (...)

Anoto, por oportuno, que o desconto de valores dos salários dos empregados para a aplicação em tais ações não deve, por sua vez,

²⁰ Processo 0021090-58.2012.4.03.6100, distribuída perante a 10ª Vara Federal de São Paulo

²¹ Processo 021090-58.2012.4.03.6100 — 10ª Vara Federal da Subseção Judiciária de São Paulo. disponibilização no Diário Eletrônico de sentença em 29.10.2013, p. 74-94.

reduzir a base de cálculo da contribuição devida, valor da remuneração do empregado.

Não se infere, porém, das alegações da agravante que somente o valor do salário dos empregados, desconsiderado o desconto para investimento, esteja sendo tributado, mas também o resultado positivo do investimento, acrescido ao valor original dos salários e resultante da aplicação em ações, o que se me afigura indevido.

Visto isso, considerando a plausibilidade da tese da agravada acolhida pela bem fundamentada decisão de primeira instância, é de se manter a liminar deferida, evitando-se assim os prejuízos decorrentes do solve et repete.

Ante o exposto, indefiro o pedido de efeito suspensivo” (AgIn0009944-50.2013.4.03.0000/SP Des. Federal rei. André Nekatschalow, DJUO7.08.2013).”

Pelo exposto, percebe-se que a questão da concessão dos planos de *Stock Options* já se encontra sedimentada nas Cortes Trabalhistas, tendo sido proferidos vários julgados que reconhecem a natureza não salarial dos Planos baseados em Ações (desde que presentes os requisitos necessários, tais como a onerosidade e o risco).

Outrossim, com relação a incidência das contribuições previdenciárias, a questão foi recentemente encaminhada á análise do poder judiciário, não havendo ainda um posicionamento consolidado, sendo certo que a questão é de cunho infraconstitucional e constitucional, devendo no futuro ser levada à apreciação do Superior Tribunal de Justiça e do Supremo Tribunal Federal.

5.2 A JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS (CARF)

Não obstante a clareza linear da ausência de natureza jurídica contraprestativa dos benefícios decorrentes de tais planos, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) recentemente proferiu decisões relevantes sobre os *Stock Options Plans*, analisando de forma detalhada destes planos de ações.

Como não poderia deixar de ser, o CARF analisou a situação minuciosamente, se focando principalmente aos detalhes fáticos dos planos de ações elaborados pelos contribuintes, conforme será demonstrado no transcorrer deste trabalho.

5.2.1 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 15889.000245/2010-46 – ACÓRDÃO Nº 2301-003.597

Neste caso, a União Federal lavrou autor de Infração em face da Cosan S/A Indústria e Comércio, para a cobrança de suposta falta de recolhimento de contribuições previdenciárias patronais supostamente sobre as operações de *Stock Options*, realizadas pelos executivos da companhia, conforme determinação contida no Plano de Opção de Compra de Ações, referente aos anos de 2006 a 2009.

Ao lavrarem a autuação, as autoridades fiscais asseveraram que a diferença entre o preço da ação na data da concessão e o preço destas mesmas ações na data de sua aquisição, sem ausência do elemento risco, consistiria suposta remuneração paga aos executivos e, assim, estes teriam que ter recolhido as contribuições previdenciárias.

Isso porque, o fiscal autuante ao analisar as Atas de Reunião do Conselho Administrativo da empresa, concluiu que o Plano de Opção de Compra de Ações constituiu uma forma indireta de remunerar alguns executivos da companhia.

Assim, em 20.07.2013, a 1ª Turma Ordinária, da 3ª Câmara, da 2ª Seção do CARF²², em decisão por maioria dos votos, acatou o posicionamento proferido pelo Conselheiro presidente Marcelo Oliveira, ao entender que a diferença de preço das ações no momento da concessão e da aquisição, efetivamente gerou um ganho ao empregador, devendo integrar a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

²² Ac 2.301-003.597. Processo Administrativo nº 15889.000245/2010-46. Conselheiro rel. Adriano Gonzales Silvério. 1ª T. Ordinária da 3. Câm. da 2ª Seção do CARF: Sessão de 20.07.2013

Ao justificar seu voto, o Conselheiro argumentou que os *Stock Options Plans* representam um ganho evidente, tendo em vista que as empresas que possuem capital aberto, sempre buscam ao máximo valorizar as suas ações, afastando assim a natureza mercantil dos planos.

Contraopondo este posicionamento, o Conselheiro rel. Adriano Gonzales Silvério²³, entendeu que: “o recebimento destas ações não gera relação de contraprestação de trabalho no caso concreto, uma vez que no plano de opção de compra de ações, o segurado tem o direito de comprar ou não ações e, caso opte por exercê-lo, efetuará o pagamento à empresa proporcionalmente ao volume de ações adquiridas, ao preço fixado no plano.

Diante deste cenário, a empresa tem o direito de receber o pagamento pelas ações e o dever de entregá-los ao segurado, enquanto este terá o dever de pagar pelas ações e o direito a recebê-las em sua órbita patrimonial”

Contudo, neste primeiro julgamento, a 1ª Turma trouxe importante preceito ao definir os requisitos necessários para que os planos de *Stock Options* sejam caracterizados como um negócio mercantil:

“Feitas essas considerações, necessitamos analisar o que são “stock options (SO)”.

SO são operações financeiras nas quais são comercializadas opções de compra de ações de empresas, por um preço pré-estabelecido, que deverão ser exercidas em certo prazo.

Ou seja, o comprador adquire, paga, por um direito de comprar a ação por um certo e definido preço, após um certo período.

Caso a soma do valor gasto com o direito, mais o valor definido seja menor do que o valor da ação na data estipulada, o comprador da SO pode exercer seu direito e obter um ganho financeiro, seja pela venda da ação, seja pelo aumento de patrimônio, na manutenção da ação.

Ao contrário, caso, por exemplo, na data estipulada e definida, as ações apresentem valor inferior ao definido somado ao que foi pago pelo direito de compra, a opção de compra não é exercida, pois gerará prejuízo, já que será pago valor maior do que o exercido pelo mercado naquela data.

Lucro ou prejuízo, sim, são características que podem ocorrer em um negócio mercantil. (...)

²³ Ac 2.301-003.597. Processo Administrativo nº 15889.000245/2010-46. Conselheiro rel. Adriano Gonzales Silveiro. 1ª T. Ordinária da 3. Câmara da 2ª Seção do CARF: Sessão de 20.07.2013

Portanto, para que as SO não tenham caráter remuneratório há requisitos a serem cumpridos, como a incerteza, o risco, comum nas aplicações financeiras, sejam quais forem.

No presente caso, as regras de mercado não foram seguidas, não se trata de investimento do segurado, pois as SO não foram adquiridas, mas sim outorgadas, concedidas, dadas, como deixa claro o documento intitulado “Diretrizes de Elaboração e Estruturação de Plano de Opção de Compra de Ações”, assim como deixa claro qualquer documento nos autos sobre o pagamento de tais direitos pelos segurados citados.

Portanto, há o primeiro ganho dos segurados, não pagar, ser isento em adquirir um direito, que é, aliás, negociado pelas empresas de capital aberto e devidamente tributado, pelo Fisco.

Outro ponto interessante, que evidencia o ganho, é que o valor futuro definido não pode, como no plano em questão, ser menor do que o valor atual, na data da concessão, pois nenhuma empresa de capital aberto tem como meta a perda do valor de suas ações.

Em constando essa característica, como no presente caso, há prova de um benefício dado, com a anulação do risco, seja por receber gratuitamente a SO, seja ela ausência de lógica de uma empresa apontar que o valor da ação pode vir a ser menor do que o valor ofertado ao segurado para adquirir no futuro.”

Por fim, destaca-se que a decisão foi desfavorável ao contribuinte não foi unânime, ou seja, a decisão desfavorável foi alcançada pelo voto de qualidade do presidente da 1ª T. da 3ª. Câmara do CARF.

5.2.2 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 10925.723207/2011-49 – ACÓRDÃO Nº 2803-03.815

Trata-se de auto de infração lavrado em face da Sadia S/A, visando o recolhimento de contribuições previdenciárias supostamente incidentes sobre as operações de *Stock Options*, realizadas pelos diretores e funcionários da companhia, conforme determinação contida no Plano de Opção de Compra de Ações, no período de outubro de 2006 a julho de 2008.

As autoridades autuantes entenderam que a diferença entre o preço da ação na data da concessão e o preço destas mesma ações na data de sua aquisição, consistiria suposta remuneração indireta paga aos diretores e funcionários e, assim, estes devem ser sujeitos as contribuições previdenciárias.

Diferentemente dos casos anteriores, a 3ª T. Especial do CARF²⁴, em sessão realizada no dia 05.11.2014, deu provimento ao Recurso Voluntário interposto pelo contribuinte, para determinar a anulação do auto de infração, por entender que o Plano de Ações estruturado pela companhia, configuraria apenas um negócio de compra e venda de direitos acionários.

Pela leitura do voto do Rel. Gustavo Vettorato, percebe-se que existem vários tipos de planos de opção de compras de ações, na qual a empresa apresenta uma oportunidade de investimento na própria empresa, sendo que este assume o risco ao aceitar o plano, não sendo possível a caracterização destes como remuneração pelo trabalho, pois se tratam apenas de um negócio de compra e venda de direitos acionários:

“Existem várias configurações de Planos de Opção de Compras de Ações, e em várias, não há qualquer participação da empresa além da definição dos colaboradores a qual é oportunizada a compra e o volume/natureza de ações disponíveis, sem qualquer outra participação, fato reconhecido pelo próprio relatório fiscal no caso presente. Ou seja, a empresa não participa com qualquer verba para que o interessado compre tais ações, apenas disponibiliza a sua compra fora das Bolsas de Valores, fato que poderia ser disponibilizado e realizado também em entidades de mercado de balcão (inclusive com preços diversos da Bolsa de Valores). Apresenta apenas uma oportunidade de investimento do colaborador na própria empresa, inclusive sendo dele o risco.(...)”

No caso presente, não há participação monetária da Empresa na compra das ações, logo, de forma geral, trata-se de uma clássica de stock option, já de forma específica, no caso o valor pago não é pré-

²⁴(Ac 2.803-03.815. Processo Administrativo nº 10925.723207/2011-49. Conselheiro rel. Gustavo Vettorato. 3.ª T. Especial do CARF: Sessão de 05.11.2014)

fixado, mas sim o próprio valor de mercado ou a ele representativo, obtido pela média da apuração do valor de mercado de três sessões da Bolsa de Valores de São Paulo anteriores a opção, o que se demonstra razoável. Assim, está claro que é o colaborador que assume o risco, pois como é sabido os valores reais das ações é volátil ao gosto do mercado, possíveis diferenças não são efetivas.(...)

Dessa forma, observa-se que as compras das ações mediante o plano de opção da recorrente não pode ser colocado como remuneração pelo trabalho/serviço, pois trata-se apenas de um negócio de compra e venda de direitos acionários, regulados pelo direito civil.

No caso presente, qualquer entendimento contrário é interpretar de forma extensiva a legislação de imposição tributária, e tenta alterar o conteúdo de institutos privados para fins de tributação, o que é vedado pelo art. 110, do CTN.”

Outro ponto importante foi o fato deste acórdão ser o primeiro a levantar a questão da imputação da base de cálculo, que mesmo restando prejudicada pelo provimento do Recurso Voluntário, foi expressamente tratada no voto do relator:

“Em fundamento suplementar, abre-se parênteses, em razão da volatilidade do mercado no preço do valor das ações em Bolsa de Valores, gera dúvidas da tese levantada pelo fiscal para apurar a base de cálculo, pois do momento da compra das ações até sua efetiva venda, as ações somente representam expectativa de valores. A tributação de fatos futuros ou de expectativa de sua ocorrência somente podem ser objetos de tributação mediante definição expressa da presunção em lei, ou quando seu evento futuro é certo ou presumível (art. 105, do CTN). A compra de ações, em qualquer uma das formas, mediante Plano de Opção, Bolsa de Valores ou mercado de balcão finaliza-se no próprio ato, não se presume a futura venda, pois elas geram direitos diversos além dos valores de disponibilização. Venda essa que, no caso, somente será permitida após anos do ato de opção, tirando qualquer possibilidade de conversão de remuneração imediata.

Assim, a presunção de base de cálculo com a diferença do preço ofertado pela própria Recorrente com o preço de mercado é fictício, e que não foi trazido nos autos qualquer fato que pudesse efetivamente apresentar que houve a venda das ações. Inclusive, conforme dados juntados no Recurso Voluntário, os valores das ações momentos posteriores às efetivas compras comprovariam que elas estavam em valores mais baixos. Haveria incidência de tributos de fato econômico negativo, mesmo em absurda desobediência a necessidade constitucional de que a ocorrência do fato tributário represente algum ganho ou vantagem econômica (art. 145, §1º, da CF/1988)?”

Deste modo, mesmo que o acórdão tenha sido proferido por uma turma especial²⁵, esta decisão traz consigo diversos pontos positivos conforme relatado, além do fato desta decisão poder ser utilizada como paradigma para a interposição de recurso especial perante a Câmara Superior de Recursos Fiscais.

²⁵ De acordo como o antigo regimento interno do CARF, as Turmas As turmas especiais seriam convocadas em regime extraordinário para julgarem causas de pequeno valor.

5.2.3 PROCESSO ADMINISTRATIVO NºS 10980.724030/2011-88 E 10980.724030/2011-33 – ACÓRDÃOS Nº 2401-003.044 E 2401-003.045

Diferentemente do caso da Cosan, no presente caso foram lavrados Autos de Infração visando além do recolhimento de contribuições previdenciárias patronais supostamente incidentes sobre os valores das operações de compra de ações exercidas pelos executivos da companhia, conforme determinado no Plano de Opção de Compra de Ações e imposição de multa isolada pelo descumprimento de obrigação acessória, relativo ao período de janeiro de 2006 a dezembro de 2008.

O fiscal autuante, dentre outros motivos, entendeu que: (i) o Plano de Opção de Compra de Ações (*Stock Options Plans*) tem natureza remuneratória, destinados a criar um atrativo ao beneficiário e, conseqüentemente, manter estes executivos nas empresas devido a promessa de ganhos futuros; (ii) O lançamento destes programas são feitos com características de habitualidade, um dos requisitos para seja reconhecida a remuneração de qualquer serviço.

Deste modo, em 18.07.2013, a 1ª Turma Ordinária, da 4ª Câmara, da 2ª Seção do CARF²⁶, em decisão por maioria dos votos, acatou o posicionamento proferido pela Conselheira Rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira, ao entender que os valores recebidos pelos executivos através dos Planos de Opção de Compra de Ações (*Stock Options Plans*) possuem um viés remuneratório, devendo integrar a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

Outrossim, vale destacar que no presente julgado, o Conselheiro Presidente Elias Sampaio Freire reconheceu que os planos de *Stock Options*, em sua concepção original, possuem caráter de operação mercantil, não estando sujeitos a incidência de contribuições previdenciárias:

“Em sua concepção original a ação é mera expectativa de direito do trabalhador (quer empregado, trabalhador autônomo ou administrador), que consiste em um sistema de opção/compra de ações a preço fixo, concedido pela empresa para indivíduos ou empregados, dando-lhes a oportunidade de participar do crescimento da empresa (na medida do sucesso da empresa, as ações serão valorizadas), inicialmente não tendo natureza salarial, sendo um incentivo ao

²⁶ Ac 2.401-003.044. Processo Administrativo nº 10980.724030/2011-33. Conselheira rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira. 1ª T. Ordinária, da 4. Câmara, da 2ª Seção do CARF: Sessão de 18.07.2013 e Ac 2.401-003.045. Processo Administrativo nº 10980.724030/2011-88. Conselheira rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira. 1ª T. Ordinária, da 4. Câmara, da 2ª Seção do CARF: Sessão de 18.07.2013.

trabalhador após um período predeterminado durante o curso do contrato de trabalho”.

Além do Conselheiro Presidente, a rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira inovou ao aduzir que os planos de *Stock Options*, são uma mera expectativa de direito:

“Partindo do pressuposto de que os planos de opções de compra de ações (*Stock Options*) possuem natureza mercantil, cabe à autoridade fiscal o ônus de demonstrar e comprovar que houve desvirtuamento dos referidos planos, a ponto de que venham a ser desnaturados como decorrentes de uma operação mercantil e caracterizados como remuneração indireta.”

Portanto, esta decisão se reveste de grande importância, na medida em que reconhece que os planos de *Stock Options* em sua concepção original, possuem caráter mercantil, não estando sujeitos a incidência de contribuições previdenciárias.

5.2.4 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 16327.721267/2012-33 – ACÓRDÃO Nº 2401-003-891

A Autuação versa sobre auto de infração lavrado em face da BM&F Bovespa S.A. - Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros, visando o recolhimento de contribuições previdenciárias e de terceiros supostamente incidentes sobre as operações de *Stock Options*, realizadas, conforme determinação contida no Plano de Opção de Compra de Ações, além da imposição de multa isolada, pelo suposto descumprimento de obrigação acessória, no período de dezembro de 2007 a dezembro de 2008.

Indispensável destacar que antes de julgar este caso, 1ª T. Ordinária da 4ª Câmara da 2ª. Seção do CARF já havia se manifestado acerca das características dos planos de *Stock Options*, ao julgar os Recursos interposto nos autos dos Processos Administrativos nº s 10980.724030/2011-88 e 10980.724030/2011-33 (acima destacados), entendendo que os valores recebidos pelos executivos através dos Planos de Opção de Compra de Ações (*Stock Options Plans*) possuem um viés remuneratório, devendo integrar a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

Resumidamente, ao analisar o caso da BM&F Bovespa S.A. - Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros, a Conselheira relatora asseverou que a natureza mercantil dos planos de *Stock Options* teria sido afastada no caso concreto, ante (i) a ausência do elemento risco; (ii) o objetivo de retenção de talentos; e (iii) a vinculação ao desempenho individual de cada empregado, configurando assim, uma remuneração indireta.

No entanto, apesar de os Conselheiros julgadores entenderem pela natureza salarial do plano no caso concreto, o auto de infração foi anulado, uma vez que houve vício insanável com relação à indicação do fato gerador do tributo.

Isso porque o auditor fiscal, ao lavrar o auto de infração, considerou como a ocorrência do fato gerador a “data do vencimento do prazo de carência” (*vesting period*), não se importando com o exercício, eivando de nulidade o lançamento fiscal, como se observa pelo trecho retirado do acórdão²⁷:

“Portanto, a data da ocorrência do fato gerador das contribuições previdenciárias incidentes sobre a outorga das opções é definida como sendo a data do vencimento do seu respectivo prazo de carência,

²⁷ (Ac 2401-003.891. Processo Administrativo 16327.721267/2012-33. Conselheira rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Viera. 1ª T. Ordinária da 4ª Câmara da 2ª. Seção do CARF, Sessão de julgamento de 11.02.2015).

independentemente do exercício das opções pelo trabalhador. No caso, o vencimento do prazo de carência ocorreu em três situações distintas, todas previstas no Plano de Outorga de Opções mantido pelo contribuinte.

Quanto a este ponto, entendo que não logrou êxito o auditor em indicar da forma mais acertada a ocorrência do fato gerador demonstrando, verdadeiro equívoco no lançamento.(...)

Contudo, não tenho como concordar com a premissa trazida pelo auditor qual seja: 'data da ocorrência do fato gerador das contribuições previdenciárias incidentes sobre a outorga das opções é definida como sendo a data do vencimento do seu respectivo prazo de carência, independentemente do exercício das opções pelo trabalhador'. Até poderíamos acatar, conforme indicado no relatório, que o fato gerador ocorreria na data do vencimento da carência, partindo do raciocínio de que, no presente caso, ocorreria a carência antecipada, porém não foi essa a indicação da autoridade fiscal, mas a de que o fato gerador ocorreria independentemente do exercício das opções pelo trabalhador

O que se conclui do raciocínio ali exposto é que, exercendo ou não, o valor da ação seria automaticamente incorporado ao patrimônio do trabalhado seja empregado ou contribuinte individual, afastando qualquer ato de vontade deste. Não entendo ser possível levar como correto esse raciocínio, pois se acatássemos, estaríamos desconstruindo o pagamento como 'outorga de ações', desconsiderando todo o narrado pelo auditor e partindo da premissa de que os pagamentos seriam simplesmente prêmios, ou gratificações.

Da análise dos fatos trazidos pela autoridade fiscal, também não consigo afirmar que no dia do vencimento da carência tenham os trabalhadores exercido a totalidade das ações, pois não vejo esse fato narrado nos autos. Tivesse o auditor mesmo colocando a frase 'independentemente do exercício das opções', indicado que os valores lançados seriam apenas aqueles efetivamente exercidos (na data da carência antecipada), sentir-me-ia confortável em manter o lançamento, em face da impossibilidade de constarem do lançamentos, valores que na minha opinião não são fatos geradores.

Dessa forma, embora para mim esteja clara a natureza salarial, entendo que não posso ratificar a adoção da fundamentação quanto ao fato gerador pois tida da forma isolada, levaria à possibilidade de que nem todas as ações cujo prazo de carência tenha sido cumprido tenham sido exercidas.

Ante o exposto, entendo existir um erro essencial na constituição do lançamento, qual seja: a indevida indicação dos fatos geradores, que pela forma trazida pela autoridade fiscal, impossibilita dizer se os CONCEITO DE REMUNERAÇÃO, valores lançados correspondem apenas ao ganho obtido sobre ações exercidas, ou foram lançadas as totalidades de valores, independente mente do exercício; razão pela qual nessa parte entendo exista um vício no lançamento que inviabiliza a manutenção do lançamento na forma como lançado”

Com relação ao mérito, como acima exposto, importante ressaltar que os Conselheiros julgadores, nos termos do voto da Conselheira rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Viera, concluíram que o “Plano de Opção de Compra de Ações” — da forma como foi ofertado pela empresa — teria caráter salarial, consolidando o posicionamento da Turma que havia julgado nos acórdãos nº s 2.401-003.44 e 2.401-003.045.

Outro ponto ventilado pelo acórdão aqui relatado, é a questão do fato gerador da contribuição previdenciária nos casos de *Stock Options*. Isso porque, para alguns doutrinadores²⁸, a base de cálculo destes planos é especulativa.

No caso em questão, a Conselheira relatora validou o entendimento da autoridade fiscal, ao concluir que o fato gerador da obrigação tributária nasceria com a outorga das ações aos beneficiários:

“momento da ocorrência do fato gerador deu-se com a concretização da opção, auferindo um ganho indireto (o direito de compra), que nesse caso específico coincidiu com o período de carência”.

Assim, ressalte-se que a decisão ao analisar a natureza jurídica dos *Stock Options Plans* entendeu que o mesmo é revestido de natureza remuneratória, pacificando o entendimento da 1ª T. Ordinária da 4ª Câmara da 2ª Seção do CARF. No entanto, tendo em vista a existência de um erro essencial na constituição do lançamento, o mesmo foi considerado nulo.

²⁸ Elisabeth Lewandowski Libertuci, Mariana Neves de Vito e Luciana Simões de Souza, *Stock options e demais planos de ações. Questões tributárias polêmicas e a lei 12.973/2014*, Ed. Thomson Reuters, São Paulo, 2015, V. 1, nº 1, p.49

5.2.5 PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 10830.720565/2012-30 – ACÓRDÃO Nº 2301-004-137

No presente caso, a 1ª T. Ordinária da 3ª. Câm. da 2ª. Seção do CARF²⁹ analisou a autuação da empresa Anhanguera sobre suposta falta de recolhimento de contribuições previdenciárias e de terceiros incidentes sobre valores negociados nas operações de compra de ações efetuadas por um executivo em específico da empresa, além da (ii) imposição de multa isolada pelo suposto descumprimento de obrigação acessória correlata, no período de abril de 2007 a dezembro de 2008.

O conselheiro relator Wilson Antonio de Souza Corrêa deixou evidente em seu voto que o ponto central da questão seria analisar a natureza jurídica dos planos de *Stock Options*. Assim, ao analisa-lo, seguiu o entendimento de que estes teriam uma natureza trabalhista e, por consequência, reflexos previdenciários, uma vez que a subordinação, de pendência e controle que determinam a relação de contrato de trabalho pelo simples fato do plano de ações estabelecer que a opção de compra somente pudesse ser exercida pelo empregado/beneficiário enquanto este prestar serviços a ela e/ou à Companhia, como se observar pelo voto do relator:

No caso em tela temos a manifestação do contribuinte/recorrente deque se trata de contrato mercantil cível e a fiscalização acusa de ser mercantil trabalhista, incidindo contribuição previdenciária. Das peças frias do processo é que poderemos definir a natureza do contrato. Sendo assim, temos como a mais importante o próprio contrato celebrado e assinado em 13.01.2007 (f.), do qual destacamos as seguintes cláusulas/condições, mormente a 3.5:

‘1.1 O presente contrato tem como objeto a outorga, pela Companhia ao Beneficiário, de 4 (quatro) opções de compra de ações representadas por Units (Opções), cada Opção abrangendo 85.990(oitenta e cinco mil, novecentos e noventa) Units, totalizando 343.960(trezentos e quarenta e três, mil novecentos e sessenta) Units, cada Unit representativa de 1 (uma ação) ordinária e 6 (seis) ações preferenciais de emissão da Companhia (Units).

1.2 As opções poderão ser exercidas anualmente pelo beneficiário durante 4 (quatro) anos consecutivos, a contar da primeira data de início, conforme definido na cláusula 3.1. (Período de Exercício).(...)

3.1 O dia de início para exercício de cada Opção será 31 de março de cada ano, a partir de 3 1.03.2007 até 3 1.03.2010 (cada uma individualmente denominada data de início).(...)

²⁹ Ac 2301-004.137. Processo Administrativo 10830.720565/2012-30. Conselheiro rei. Wilson Antonio de Souza Corrêa. 1 ai. Ordinária da 3. Câm. da 2. Seção do CARE Sessão de julgamento de 10.09.2014).

3.5 A Opção somente poderá ser exercida enquanto o beneficiário prestar serviços á AESA e/ou á Companhia, observado o disposto neste contrato. (g.n.)

5.1. Em caso de demissão do Beneficiário por justa causa pela AESA, demissão do beneficiário pela AESA sem justa causa ou desligamento de forma voluntária pelo beneficiário, a Opção cuja data de início não tiver ocorrido e/ou cuja data de início já tiver ocorrido, mas ainda não tiver sido exercida, terminará imediata e automaticamente'. (...)

Tenho que a relação mercantil cível até poderia ser considerada, como quer a recorrente, desde que não houvesse a condição inseparável de manutenção de relação de trabalho.

É bem verdade que Stock Option implica benefícios concedidos pelas empresas empregadoras aos seus empregados, na intenção de 'segurar' os antigos talentos e atrair novos, concedendo a oportunidade de realização de um plano de compra de ações da empresa em um preço diferenciado, para resgate ou reinvestimento no futuro.

Como veremos, não **há no Ordenamento Jurídico Pátrio uma legislação específica**, tornando frágil qualquer afirmativa para bem definir a natureza deste plano.

Assim, na ausência da lei, penso que esta relação é de natureza híbrida entre empregado e empregador, ou seja, trabalhista e cível, onde prevalecerá a natureza mais forte, mais marcante no contrato. Ou seja, se há risco no negócio, se há igualdade de condição de contratar, se há igualdade no risco do negócio, é de natureza cível. Todavia, no mesmo sentido, se faltar uma das condições, trata-se de contrato de trabalho.

Neste diapasão, não vi no contrato celebrado nenhum risco que corre a recorrente na relação, ficando tão somente ao trabalhador que presta seu serviço em troca de um possível ganho de capital. Ora, isto fere a relação frontalmente, já que não há equidade nela. (...)

O assunto é novo, como dito alhures, e pela riqueza interpretativa que a lacuna da lei nos traz, merece uma reforma legislativa que discipline especificamente os contratos mercantis, classificando-os de acordo com as condições dos contratantes e reservando a cada tipo disciplina compatível com a tutela dos interesses objeto de contrato. (...)

De forma que para se distinguir a relação aqui existente de emprego de uma possível mercantil cível, como quer a recorrente, mister que se analise mais que a suficiência do critério da participação integrativa do trabalho na atividade normal do tomador de serviço, sinal distintivo da não eventualidade. Mas, sobretudo, necessária a análise percuciente da intensidade da subordinação em seu conceito tradicional, tal como questionar sobre a organização própria do 'empreendedor/trabalhador' e, sobretudo, a ingerência não acentuada do tomador na atividade do prestador do trabalho.

Na presente parlenda há traços marcantes da **subordinação, de pendência e controle que determinam a relação de contrato de trabalho ao simples fato de a recorrente estabelecer no contrato que a opção de compra somente poderá ser exercida pelo empregado/beneficiário enquanto este prestar serviços a ela e/ou à Companhia**” – Grifou-se.

Desta forma, a Turma, por maioria dos votos, entendeu que a previsão expressa constante do contrato de que o diretor financeiro somente poderia exercer o direito de opção de compra enquanto prestasse serviços à empresa configurar-se-ia como remuneração sob a forma de utilidade, razão pela qual negou provimento ao recurso voluntário da empresa sobre essa verba.

No entanto, importante destacar que o entendimento da 1ª T. Ordinária da 3ª. Câmara da 2ª. Seção do CARF é bastante questionável, na medida em que a concessão dos planos de ações como mecanismos de permanência do empregado somente configura uma condição para usufruir o direito, não devendo ser analisado como concessão em decorrência de uma contraprestacional.

Muito pelo contrário, esta concessão para permanência do empregado e não aquela vinculada a sua performance demonstra o caráter não recíproco desta concessão e, conseqüentemente, a inexistência de remuneração devido a falta de correspondência do pagamento ao serviço prestado.

5.2.6 PROCESSOS ADMINISTRATIVOS NºS 11624.720210/2012-49 e 11624.720217/2012-93 – ACÓRDÃOS Nº S 2402-004-480 e 2402-004.481

Importante destacar que ambos os processos administrativos foram julgados em conjunto pela 2ª. T. Ordinária da 4ª. Câm da 2ª Seção do CARF³⁰, motivo pelo qual os acórdãos possuem similitudes.

Trata-se de autos de infração lavrado em face da GVT, visando o recolhimento de contribuições previdenciárias supostamente incidentes sobre valores negociados nas operações de compra de ações efetuadas pelos empregados da empresa, conforme estipulado no “Plano de Opção de Compra de Ações” (*Stock Options — SOPs*), bem como à imposição de multa isolada pelo suposto descumprimento de obrigação acessória correlata, no período de agosto de 2007 a dezembro de 2008.

Ao analisar a questão, a 2ª. T. Ordinária da 4ª. Câm. da 2ª Seção do CARF, por maioria dos votos, julgou procedente a autuação. Contudo, seguindo entendimento oposto ao da maioria dos companheiros de turma, o Conselheiro Thiago Taborta Simões, votou pelo parcial provimento do recurso voluntário interposto pela empresa, trazendo em sua declaração de voto saudosos ensinamentos:

“A lógica do SOP é simples. Parte do ‘pacote de remuneração’ do colaborador é composta por SO, que então passa a deter, além dos vencimentos regulares, um potencial ganho variável.

O pacote financeiro do colaborador passa a ser vinculado ao desempenho da companhia no mercado de capitais, criando motivação para que todos persigam o melhor resultado. Desse modo, os efeitos da celebração desse negócio jurídico são:

- i. aumento de produtividade em função da expectativa de ganho.
- ii. retenção dos empregados em função da desvantagem financeira motivada pela perda do direito às opções.

Vemos que o pagamento é vinculado a uma condição suspensiva de ocorrência aleatória. Não existe segurança quanto à materialização financeira do conteúdo do ativo, que é, até o momento do exercício e da apuração do ganho de capital, apenas potencial. Assim é forçoso concluir que:

- i. é ganho absolutamente incerto.

³⁰ Ac 2402-004.480. Processo Administrativo 11624.720210/201249 Conselheiro rei. Ronaldo de Lima Macedo. 2ª. T. Ordinária da 4ª. Câm. da 2ª Seção do CARE Sessão de julgamento de 20.01.2015 e Ac 2.402-004.481. Processo Administrativo 11624.720211/201293. Conselheiro rel. Ronaldo de Lima Macedo. 2ª. T. Ordinária da 4ª. Câm. da 2. Seção do CARE Sessão de julgamento de 20.01.2015.

ii. é ganho absolutamente latente, até o momento da alienação das opções

iii. compradas

Risco

É evidente que a relação jurídica instaurada entre as partes apresenta risco aos colaboradores. A resultante da equação entabulada depende de variáveis externas que não apenas o desempenho individual ou coletivo, ou da condução eficiente do negócio. Essas variáveis são diversas, tais como: a flutuação do mercado de capitais, a especulação, o câmbio, a balança comercial, a gestão do Poder Executivo, a concorrência, a política fiscal do governo, entre inúmeras. (...)

A variável diferencial entre as hipóteses depende do modelo de formatação do plano, relativamente ao que de fato gera a onerosidade do contrato. Nesse contexto, RISCO e ONEROSIDADE estão geneticamente ligados, pois a segunda é justamente a causa do primeiro.

Existem dois momentos de onerosidade potencial em um SOP:

i. o primeiro é no momento da outorga das opções.

ii. o segundo é momento do exercício, transcorrido o lock up.

Ocorre que nos processos até então julgados neste Conselho, nas duas Câmaras especializadas em contribuições previdenciárias, todos os processos referiam-se a planos que não optaram pela primeira hipótese de onerosidade. Isso porque, no contexto dos SOI não é prática do mercado vender a opção, mas sim doá-la.

Opções de compra de ações são figuras jurídicas regularmente comercializadas no mercado de capitais. Como qualquer ativo, elas têm preço.

Em uma situação regular de mercado, o negócio jurídico de option trading é uma relação sinalagmática que envolve direitos e prestações recíprocas. Ao comprador, o direito de exercer a opção e comprar as ações nas condições prefixadas. Ao vendedor, a obrigação de honrar o direito facultativo de exercício e entregar as ações pelo preço prefixado. (...)

Com isso quero dizer que mesmo na hipótese do risco de não ganhar, existe risco indireto de perda para o colaborador.

Com relação ao segundo momento de onerosidade potencial, o momento do exercício, findo o prazo de lock up, a situação é mais simples. Se o market price for maior que o strike price, a opção é exercida configurando a onerosidade, de modo que o colaborador auferirá ganho de capital com a venda das ações no mercado de capitais. Caso o market price seja menor que o strike price, logicamente a opção não será exercida, e o prejuízo fica mensurado

pelo preço pago pela opção, ou, na sua ausência, o valor da utilidade concedida. (...)

Planos de Opções de Ações **a onerosidade estaria sempre presente quando da outorga das ações** (ainda que na modalidade cashless).”
Grifou-se.

Outro ponto interessante foi sobre o nascimento da obrigação tributária, ou seja, a data que se pode definir como o fato gerador da contribuição previdenciária, que no presente caso, foi definida no momento em que há a outorga das ações aos beneficiários:

“Ademais, também afastou o argumento de que o fato gerador (se existisse) só se daria no momento da venda a terceiros. O momento da ocorrência do fato gerador deu-se com a concretização da opção, transferência da titularidade da ação (aspecto temporal e material do fato gerador), auferindo um ganho indireto (o direito de compra). Não podemos dizer que se dará apenas com a venda, pois poderemos nos deparar com situações em que o empregado nunca realizasse essa venda, mas possua o ‘bem’ (direito à ação), direito esse concedido, como no presente caso, pela contraprestação de serviços”

Com entendimento novamente divergente o conselheiro, Thiago Taborita Simões, ao entender que o momento da ocorrência do fato gerador seria no momento em que se apura o ganho de capital decorrente da venda das ações adquiridas pelo exercício de ações.

“O critério quantitativo, composto pela base de cálculo e alíquota, é o que se impõe com maior força. A base de cálculo afirma, confirma ou infirma a materialidade do suposto. Confirma quando concorda; afirma quando o elucida; e infirma quando com ele concorre e contra ele prevalece. A base de cálculo é o núcleo do tipo tributário.

Analisando novamente o esquema trazido acima, concluiu que o momento da ocorrência do fato impositivo é o da apuração do ganho de capital decorrente da venda das ações adquiridas pelo exercício da opção”.

5.2.7 PROCESSOS ADMINISTRATIVOS NºS 16327.721356/2012-80, 16327.721357/2012-24 e 16327.721796/2011-56 – ACÓRDÃOS Nº S 2401-003.888, 2401-003.889 e 2401-003.890

Como no caso narrado acima, ambos os processos foram julgados em conjunto pela 1ª. T. Ordinária da 4ª. Câm. da 2ª Seção do CARF³¹, motivo pelo qual os acórdãos possuem similitudes.

Trata-se de uma lavratura de auto de infração visando ao recolhimento de contribuição previdenciária sobre outorga de opções de compra de ações para alguns diretores do Grupo Itaú, havendo ainda a imposição de multa isolada pelo suposto descumprimento de obrigação acessória correlata.

De acordo com o entendimento da autoridade fiscal estaria presentes os requisitos que evidenciavam a natureza salarial dos pagamentos decorrentes dos *Stock Options Plans*. Dentre os pontos pontuados, destacam-se:

- 1) O trabalhador não desembolsa valores na aquisição do direito de comprar ações da empresa;
- 2) Não há risco na aquisição da opção, na medida em que o trabalhador tem o direito de não exercer essa opção, ou seja, se a ação estiver com o valor baixo, ele não é obrigado a adquiri-la;
- 3) O trabalhador só corre o risco de ganhar, não corre o risco de perder, já que não há desembolso pelo direito de opção e o exercício só ocorre se o valor da opção for inferior ao de mercado;
- 4) As opções outorgadas são pessoais e intransferíveis, de modo que não é possível negociar as opções recebidas;
- 5) O período de vigência é geralmente bastante superior em relação aos planos de ações comuns;
- 6) Em regra, não permite que o direito seja exercido no momento da concessão, com o objetivo de fortalecer a relação entre a empresa e o trabalhador de modo a vincular o capital humano, além de ser oferecido como recompensa pelo trabalho restado, como um ‘prêmio’ ao empregado, como remuneração pelo seu trabalho.

(...)

Desta forma, conclui que os planos são oferecidos para os funcionários como recompensa pelo trabalho, constituindo-se como um componente integrante da remuneração no qual não há riscos ao trabalhador e nem prejuízo ao seu patrimônio, uma vez que o mesmo não terá que pagar pelo plano. Assim, de acordo com a

³¹ Ac 2401-003.888. Processo Administrativo 16327.721356/2012-80. Conselheira rel. Carolina Wanderley L.andim. 1ª T. Ordinária da 4ª. Câm. Da 2ª. Seção do CARF Sessão de julgamento de 11.02.2015; Ac 2401-003.889. Processo Administrativo 16327.721357/2012-24. Conselheira rel. Carolina Wanderley L.andim. 1ª T. Ordinária da 4ª. Câm. Da 2ª. Seção do CARF Sessão de julgamento de 11.02.2015; Ac 2401-003.890. Processo Administrativo 16327.721796/2011-56. Conselheira rel. Carolina Wanderley L.andim. 1ª T. Ordinária da 4ª. Câm. Da 2ª. Seção do CARF Sessão de julgamento de 11.02.2015

Autoridade fiscal, as opções de ações concedidas aos administradores devem integrar o salário de contribuição.

Em contrapartida, a instituição financeira juntou o “Termo de Constatação”, elaborado pela empresa auditoria KPMG, como o objetivo de esclarecer que, “considerando as regras estabelecidas através do plano de *Stock Options* para a definição do preço de exercício de compra das ações, seria impossível saber, na data da outorga, se o exercício da opção de compra realmente ocorreria. Foi constatado que, durante o período de vigência do plano, a ação sempre esteve desvalorizada, de modo que seria provável que a opção fosse exercida”.

No que se refere à previsão de *lock up* (de 50% das ações adquiridas pelo período de mais de dois anos), o estudo realizado pela instituição financeira demonstrou que o *lock up*, em determinados casos, configurou prejuízo e não ganho aos trabalhadores, ratificando o posicionamento da existência de risco suportado pelos trabalhadores em razão do exercício do direito.

A Conselheira rel. Carolina Wanderley Landim da 1.a T. Ordinária da 4ª. Câ. Da 2ª. Seção do CARF reiterou o entendimento da Turma no sentido de que o Plano de *SOPs* consiste em contrato meramente mercantil. Segundo a relatora:

“É sabido que o contrato decorrente do plano de stock options é instrumento de título oneroso, fundado na lei societária, através do qual a sociedade emissora concede ao beneficiário (empregado, administrador, prestador de serviço) o direito de subscrever ou adquirir as suas ações por um preço predefinido, sob determinadas condições e após determinado prazo. (...)”

Esta Turma já analisou o mesmo tema e já manifestou o seu entendimento de que a aquisição de ações através de planos de *Stock Options* trata-se de típico contrato mercantil, oneroso, em que o trabalhador, embora pretenda obter lucros, poderá obter prejuízos inerentes ao risco de investir no mercado de ações — não configurando, portanto, base de cálculo das contribuições previdenciárias (Ac 2401003.044 e 2401003.045).

A característica de onerosidade do contrato decorrente do pagamento feito pelo funcionário do preço pré-fixado está atrelada ao elemento risco inerente a esse tipo de operação, já que, se não fosse oneroso, a entrega pelo empregador das ações ofertadas ao trabalhador poderia ser caracterizada como remuneração.

Além de onerosa, a opção de comprar a ação é facultativa ao beneficiário, sendo assim, não é possível caracterizar a aquisição das ações por meio dos contratos de opção

de compra de ações como remuneração, uma vez que esta decorre diretamente da prestação de serviço, não estando sujeita a risco, muito menos à opção do trabalhador e pagamento de preço.

A decisão desta Turma do CARF é que este benefício é oferecido ao trabalhador como forma de incentivá-lo a permanecer na companhia e, conseqüentemente, contribuir para seu crescimento, já que ele fará parte dos acionistas da empresa, participando caso esta obtenha lucros. Porém, não estando presentes as características essenciais de contratos dessa natureza, poderá a fiscalização provar que se trata de forma disfarçada de remuneração, sobre a qual incidiria a contribuição previdenciária acrescida do adicional correspondente.

É certo que a autoridade fiscal afirma que, diferentemente das opções de compra de ações oferecidas em geral no mercado, naquelas ofertadas a trabalhadores do Itaú, estes não desembolsam valores para adquirir o direito de comprar ações da empresa no futuro, o que supostamente comprometeria a onerosidade e, por conseqüência, o risco envolvido com a sua adesão. Ao analisar o plano de opção de ações do recorrente, constata-se que, de fato, não se exige do beneficiário um pagamento inicial para que possa, após o prazo de carência, exercer o seu direito de compra das ações.

No entanto, o fato de não ser exigido um valor para aquisição do direito futuro de exercício da opção de compra de ações não retira o seu caráter oneroso, e nem o risco deste tipo de contrato, pois mesmo que não seja preciso realizar o desembolso inicial para adquirir a opção, o exercício da opção de ações do recorrente é inequivocamente oneroso, já que existe a obrigação de o beneficiário pagar o preço fixado para a aquisição das ações.

CONSLUSÕES

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

Como mencionado, o *Stock Options* se refere ao programa de opção de compra de lotes de ações disponibilizadas pela instituição empregadora aos seus funcionários, executivos, diretores ou prestadores de serviço, que após um determinado período de permanência na corporação, pode vir a exercer o direito de adquiri-las pelo valor previamente estabelecido na época de sua emissão, em sua maioria das vezes.

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

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

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

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

Com a compra das ações o empregado/ acionista passa a assumir os riscos inerentes a essa atividade no mercado acionário. Os lucros obtidos são eminentemente eventuais, variando conforme o valor das ações no mercado mobiliário, podendo ocorrer ou não, ao contrário do salário que implica na habitualidade e periodicidade. Portanto,

os ganhos auferidos com a valorização das ações no mercado cambial não podem ser caracterizados como parte integrante da remuneração do empregado, sendo desprovida de natureza salarial.

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

Como relatado, no âmbito da justiça do trabalho, o entendimento consolidado é de que para não ser caracterizado a natureza remuneratória dos *SOPs* o elemento onerosidade precisa estar presente no plano de ações. Contudo, também se destaca que mesmo que o elemento onerosidade não esteja presente, os planos de ações não podem ser considerados remuneratórios, haja vista a presença do elemento risco que se encontra presente pelo simples fato das ações estarem sujeitas as oscilação do mercado cambiário.

Com relação a justiça federal, a questão foi recentemente encaminhada á análise do poder judiciário, não havendo ainda um posicionamento consolidado, sendo certo que a questão é de cunho infraconstitucional e constitucional, devendo no futuro ser levada à apreciação do Superior Tribunal de Justiça e do Supremo Tribunal Federal.

No âmbito administrativo tributário, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) vem se manifestando sobre o tema com a análise minuciosa da situação fática e dos Planos de Ações criados por cada contribuinte autuado.

Ressalte-se que as decisões proferidas pelo CARF vinculam apenas os contribuintes autuados e que, ainda não foram analisadas pela Câmara Superior de Recursos Fiscais e que as decisões proferidas pelo CARF referem-se apenas às opções de ações concedidas por empresas nacionais.

Deste modo, o que se pode concluir com a análise dos acórdãos aqui expostos é que os planos de *Stock Options* devem ser realizados de forma cautelosa pelas companhias, uma vez que a onerosidade do plano cumulada com o elemento risco mercantil, além da inexistência de metas ligadas à performance dos empregados e, se possível, que não exista uma habitualidade, precisam estar evidenciados para que não haja problemas futuros a sua companhia.

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

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ac 2.803-03.815. Processo Administrativo nº 10925.723207/2011-49. Conselheiro rel. Gustavo Vettorato. 3.^a T. Especial do CARF: Sessão de 05.11.2014)

Ac 2.301-003.597. Processo Administrativo nº 15889.000245/2010-46. Conselheiro rel. Adriano Gonzales Silvério. 1.^a T. Ordinária da 3. Câ. da 2.^a Seção do CARF: Sessão de 20.07.2013

Ac 2.301-003.597. Processo Administrativo nº 15889.000245/2010-46. Conselheiro rel. Adriano Gonzales Silveiro. 1.^a T. Ordinária da 3. Câ. da 2.^a Seção do CARF: Sessão de 20.07.2013

Ac 2.401-003.044. Processo Administrativo nº 10980.724030/2011-33. Conselheira rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira. 1.^a T. Ordinária, da 4. Câ., da 2.^a Seção do CARF: Sessão de 18.07.2013 e Ac 2.401-003.045. Processo Administrativo nº 10980.724030/2011-88. Conselheira rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira. 1.^a T. Ordinária, da 4. Câ., da 2.^a Seção do CARF: Sessão de 18.07.2013.

Ac 2301-004.137. Processo Administrativo 10830.720565/2012-30. Conselheiro rei. Wilson Antonio de Souza Corrêa. 1 ai. Ordinária da 3. Câ. da 2. Seção do CARE Sessão de julgamento de 10.09.2014).

Ac 2401-003.888. Processo Administrativo 16327.721356/2012-80. Conselheira rel. Carolina Wanderley L.andim. 1.^a T. Ordinária da 4.^a Câ. Da 2.^a Seção do CARF Sessão de julgamento de 11.02.2015; Ac 2401-003.889. Processo Administrativo 16327.721357/2012-24. Conselheira rel. Carolina Wanderley L.andim. 1.^a T. Ordinária da 4.^a Câ. Da 2.^a Seção do CARF Sessão de julgamento de 11.02.2015; Ac 2401-003.890. Processo Administrativo 16327.721796/2011-56. Conselheira rel. Carolina Wanderley L.andim. 1.^a T. Ordinária da 4.^a Câ. Da 2.^a Seção do CARF Sessão de julgamento de 11.02.2015

Ac 2401-003.891. Processo Administrativo 16327.721267/2012-33. Conselheira rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Viera. 1.^a T. Ordinária da 4.^a Câ. da 2.^a Seção do CARF, Sessão de julgamento de 11.02.2015.

Ac 2402-004.480. Processo Administrativo 11624.720210/201249 Conselheiro rei. Ronaldo de Lima Macedo. 2.^a. T. Ordinária da 4.^a Câ. da 2.Seção do CARE Sessão de julgamento de 20.01.2015 e Ac 2.402-004.481. Processo Administrativo 11624.720211/201293.Conselheiro rel. Ronaldo de Lima Macedo. 2.^a. T. Ordinária da 4.^a Câ. da 2. Seção do CARE Sessão de julgamento de 20.01.2015.

Agin 5000249-23.2014.404.000/PR. Des. Federal rel. Rômulo Pizzolatti.

Art. 33: O valor da remuneração dos serviços prestados por empregados ou similares, efetuada por meio de acordo com pagamento baseado em ações, deve ser adicionado ao lucro líquido para fins de apuração do lucro real no período de apuração em que o custo ou a despesa forem apropriados.

CARVALHOSA, Modesto. Comentários à Lei de Sociedades Anônimas. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Vol.1.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 4 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010. p.884

Cfr. ARNALDO SÜSSEKIND, Da Remuneração, in ARNALDO SÜSSEKIND/DÉLIO MARANHÃO/SEGADA VIANNA/(JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO), Instituições de Direito do Trabalho, I (12ª ed.), São Paulo 1991, 305(320).

Cfr. INOCÊNCIO GALVÃO TELLES, Dos Contratos em Geral, Lisboa 1962, 399.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial: Direito de Empresa. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.197.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.725

e TRT2.a Reg. — RO 20030636234 — 7. T. Rei. Juíza Anélia Li Chum — DJSP 05.12.2003. p. 93).

Elisabeth Lewandowski Libertuci, Mariana Neves de Vito e Luciana Simões de Souza, Stock options e demais planos de ações. Questões tributárias polêmicas e a lei 12.973/2014, Ed. Thomson Reuters, São Paulo, 2015, V. 1, nº 1, p.49

Elisabeth Lewandowski Libertuci, Mariana Neves de Vito e Luciana Simões de Souza, Stock options e demais planos de ações. Questões tributárias polêmicas e a lei 12.973/2014, Ed. Thomson Reuters, São Paulo, 2015, V. 1, nº 1, p.49

http://www.almeidalaw.com.br/download/Stock%20Options_30_07_14.pdf?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=News+Modelo+Novo+Divulga%E7%E3o+26+-30_07_14

Lei 12.973/2014 (...)

MARTINS, Sergio Pinto. Natureza do Stock Option no Direito do Trabalho. Suplemento OT — Legislação, Jurisprudência e Doutrina, ano XXIV, n. 11, p.3, São Paulo: Thomson IOB, nov. 2005.

No mesmo sentido, veja-se GÜNTER SCHAUB, *Arbeitsrechtshandbuch* (7ª ed.), Munique 1992, 419; HANAU, in REINHARD RICHARDI/OTFRIED WLOTZKE (org.), *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, I, Munique 1992, 1114.

Pereira, Daniel; dos Santos, Lorena. A natureza jurídica das stock options no Direito do trabalho brasileiro. *Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, 2015, v. 8, nº 1, p. 21-50.

Processo 0021090-58.2012.4.03.6100, distribuída perante a 10ª Vara Federal de São Paulo

Processo 021090-58.2012.4.03.6100 — 10ª Vara Federal da Subseção Judiciária de São Paulo. disponibilização no Diário Eletrônico de sentença em 29.10.2013, p. 74-94.

Processo 5058161-61.2013.404.7000, distribuído perante a Seção Judiciária de Curitiba

TRT — RO — Processo 42364200290202002, Ac 20030636234. Tipo RO 42364, ano 2002, rel. Anelia Li Chum, DOE SI PJ, TRT 2ª Reg., data: 05.12.2003).

TRT2.a Reg. —RO 20010255561— T. ReI. designado Sergio Pinto Martins —DOSP 08.04.2003, p. 21

TST — RR — Processo: 106500- 98.2000.5.02.0070 — Rel. Min.José Simpliciano Fontes de E Fernandes — Órgão Judicante: 2ª T. — Data do julgamento: 08.10.2008 — Acórdão publicado no DEJT em 24.10.2008; TST — Processo 31300-20.2010.5.17.005, rei. Des. convocada Maria Laura Franco Lima de Faria — Órgão Judicante: 8a T. — Data do julgamento: 29.02.20 12 — Acórdão publicado no DEJT em 02.03.2012 e TST-RR-201000-02.2008.5.15.0140 — Rel. Min. Caputo Bastos— Órgão Judicante: 5ª. T. — Data do julgamento: 11.02.2015 — Acórdão publicado no DEJT em 24.04.2015

CARVALHO, Rodrigo Moreira de Souza. Natureza jurídica das verbas recebidas por empregados, através de planos de opção de compra de ações, à luz do Direito do Trabalho brasileiro. *Stock option plans. Jus Navigandi*.Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2610>>. Acesso em: 20 set. 2015.