

Inspere
LLM – Direito Tributário

Luisa Guedes Monteiro

Stock Options Plans: Análise dos planos de opções de compra de ações e sua tributação, sob a ótica jurisprudencial e da legislação

São Paulo

2019

Luisa Guedes Monteiro

Stock Options Plans: Análise dos planos de opções de compra de ações e sua tributação, sob a ótica jurisprudencial e da legislação

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de LLM de Direito Tributário como requisito parcial para a obtenção do título de pós-graduada na área de estudo.

Orientador: Prof. Régis Fernando de Ribeiro Braga

São Paulo

2019

Monteiro, Luisa Guedes.

Stock Options Plans: Análise dos planos de opções de compra de ações e sua tributação, sob a ótica jurisprudencial e da legislação.

Luisa Guedes Monteiro – São Paulo, 2019

44 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (pós-graduação) – Insper, 2019

Orientador: Prof. Régis Fernando de Ribeiro Braga

1. *Stock Options Plans*. 2. Planos de opção de compra e venda de ações. 3. Tributação. 4. Jurisprudência 5. Impactos. I. Autor II. Título

Agradecimentos

Agradeço a todos os professores do Insper que, de alguma forma, me ajudaram a construir uma magnífica base de Direito Tributário e me prepararam para.

Agradeço a minha amiga Giuliana Cesani, parceira das aulas de LLM do Insper, por ter compartilhado ideias, conhecimento e risadas todas as semanas. Sem ela, os dois anos de curso não teriam sido tão animados.

Agradeço aos meus pais e à minha irmã por terem me dado forças e por não terem medido esforços para me ajudar a chegar até aqui.

Por fim, meu agradecimento especial vai para o meu marido Arthur, por ter compartilhado comigo todo o caminho até aqui e por sempre querer que eu vá mais longe.

O ponto de vista do governo sobre a economia pode ser reduzido a algumas frases curtas: se se move, o tribute; se continua a se mover, o regulamente; e se parar de se mover, o subsidie.

Ronald Reagan

Resumo

O artigo irá abordar as *Stock Options Plans* – também chamados de planos de Opções de Compra ou Venda de Ações –, por meio de uma análise aprofundada de planos de *Stock options*, apresentados pelas empresas a seus empregados e executivos, e os impactos das características de cada plano nos âmbitos tributário e previdenciário para as empresas, sob a ótica da legislação e jurisprudência.

Palavras-chave: 1. *Stock Option Plans*. 2. Planos de opção de compra e venda de ações. 3. Tributação. 4. Jurisprudência 5. Impactos

Abstract

The article will address the *Stock Options Plans* through an in-depth analysis of the plans submitted by companies to their employees and executives, and the impacts of the characteristics of each plan on the tax and social security areas for companies, from the point of view of legislation and case law.

Keywords: 1. *Stock Option Plans*. 2. “Planos de opção de compra e venda de ações” (term for *Stock Option Plan* in Portuguese) 3. Taxation. 4. Jurisprudence 5. Impacts

Sumário

1.	INTRODUÇÃO	8
2.	<i>STOCK OPTIONS</i> : DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA	10
2.1.	Natureza jurídica das <i>Stock options</i>	14
3.	PLANOS DE <i>STOCK OPTIONS</i> : ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA.....	22
3.1.	Breve análise da Jurisprudência Trabalhista-Previdenciária	22
3.2.	Jurisprudência Tributária Judicial	26
3.3.	Jurisprudência Tributária Administrativa	29
4.	IMPACTOS: INSEGURANÇA JURÍDICA E TRIBUTAÇÃO	35
5.	CONCLUSÃO	37
	REFERÊNCIAS	39
	LISTA DE LEGISLAÇÃO	42
	LISTA DE JURISPRUDÊNCIA.....	43

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo irá abordar as *Stock Options Plans* – também chamados de planos de Opções de Compra ou Venda de Ações –, por meio de uma análise aprofundada de planos de *Stock options*, apresentados pelas empresas a seus empregados e executivos, e os impactos das características de cada plano nos âmbitos tributário e previdenciário para as empresas.

Conforme será analisado no próximo tópico, as *Stock options* se tratam de um contrato mercantil por meio do qual uma das partes (pessoa jurídica) estabelece uma opção à outra parte de poder comprar ou vender ações, de sua emissão, em determinado prazo, sob determinado valor e, geralmente, apresentando as seguintes características: onerosidade, risco e liberalidade para o optante.

Ocorre que as *stock options* passaram a ser muito utilizadas pelas empresas como forma de captação e/ou bonificação de empregados, com a oferta das Opções em condições muito mais favoráveis do que as oferecidas no mercado. Muitas vezes, inclusive, as Opções são fornecidas aos empregados ou executivos de forma obrigatória, sem nenhuma onerosidade, risco e sem qualquer liberalidade – de venda das ações para terceiros, por exemplo –, distanciando tais *stock options* de sua natureza mercantil.

Mediante tais alterações nos planos de *stock options* oferecidos pelas empresas, o Fisco passou a autuar as pessoas jurídicas e pessoas físicas envolvidas no Plano, com a argumentação de que tais Opções se assemelhavam a remunerações, com natureza salarial. Diante disso, passou a cobrar, além do recolhimento de Imposto de Renda, Contribuições Previdenciárias e, secundariamente, tais cobranças passaram influenciar na dedutibilidade das despesas com *stock options* da base de cálculo do IRPJ e da CSLL das empresas.

Dessa forma, entendo que a problemática das *stock options*, hoje, encontra-se no afastamento das características das Opções pelas empresas, presentes nos Planos de *stock options* e, conseqüentemente, na tributação de tais Opções, sob o ponto de vista das empresas.

Como forma de solucionar tal problemática, o objetivo do presente artigo é analisar profundamente a natureza jurídica das *stock options* e *Stock Option Plans*, do ponto de vista doutrinário, legislativo e jurisprudencial

Em sequência, será analisada a jurisprudência atualizada sobre tributação de *stock options*, tanto na esfera judicial, quanto administrativa, explorando o âmbito tributário, trabalhista e previdenciário, com o objetivo de entender como os “*Stock Option Plans*”, utilizados nas empresas brasileiras, são interpretados pelos julgadores e conselheiros.

Por fim, feita toda a análise, será delineado um “manual” prático para empresas, com base na legislação aplicável e na jurisprudência atual, do que seria “um bom plano de *stock option*”, passível de afastamento da tributação de Imposto de Renda Retido na Fonte e Contribuições Previdenciárias e, conseqüentemente, de autuações fiscais e trabalhistas.

2. STOCK OPTIONS: DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Para iniciar o presente artigo, faz-se necessário fazer uma breve explanação do que são as *Stock Options* e, conseqüentemente, como funcionam os *Stock Options Plans*, já que essas definições serão a base para entender o estudo feito daqui para frente.

As *stock options* ou opções de compra e venda de ações surgiram nos Estados Unidos, em meados da década de 1950, como forma derivada de negociação de ações. Em outras palavras, o valor de uma opção era derivado do valor de seu ativo subjacente que, no caso, eram as ações abrangidas pela própria opção.

Em suma, a negociação destas opções ocorre da seguinte forma: é emitido um título ou contrato por meio do qual se dá ao comprador da opção o direito – e não a obrigação – de comprar ou vender determinadas ações subjacentes, a um preço especificado em contrato, conhecido como preço de exercício¹. Após o exercício de uma opção de compra, o beneficiário adquire as ações por preço pré-determinado, tornando-se proprietário de pleno direito destas e, caso queira, pode aliená-las a terceiros. Quando há o exercício de uma opção de venda, o beneficiário – que antes era proprietário de tais ações – as aliena a terceiros, também por preço pré-determinado.

Com o passar dos anos e crescimento das empresas mundo afora, as *Stock options* perduraram com as mesmas características de funcionamento, mas passaram a ser utilizadas de outra forma, que não apenas com o objetivo de negociação no mercado de títulos: as empresas passaram oferecer opções de ações de emissão própria para seus funcionários, administradores e executivos. Explica-se.

De acordo com Daniel Gustavo Peixoto Orsini Marcondes² e Marcos Shigueo Takata³, essa modalidade de outorga de *stock options* surgiu de uma necessidade de solucionar um grande conflito de interesses existente nas empresas, qual seja:

¹ BURNS, Brian. **A Brief History of Stock options**. *The Street Journal*. Disponível em: <https://www.thestreet.com/story/10595277/1/a-brief-history-of-stock-options.html>; Acesso em 09 de junho de 2019.

² MARCONDES, Daniel Gustavo Peixoto Orsini. *Stock options – Tributação no Brasil e nos Tratados Internacionais*. **Revista Direito Tributário Atual**, n. 28. São Paulo: Ed. Dialética, 2012, p. 24-42.

³ TAKATA, Marcos Shigueo. A Nova Contabilidade Relativa às *Stock options* – Sua Relação e Reflexo ou não no Direito Tributário Tributação no Brasil e nos Tratados Internacionais. **Controvérsias Jurídico-Contábeis: Aproximações E Distanciamentos**, v. 5. São Paulo: Ed. Dialética, 2014, p. 151-182.

enquanto os acionistas e sócios investidores sempre desejam maximizar os lucros, para, assim, valorizar seus ativos e auferirem mais dividendos, os administradores desejam maximizar sua remuneração individual, com o menor custo possível, já que a maximização dos lucros não afetariam seus próprios ganhos.

Uma das formas encontradas para solucionar o desalinhamento entre os acionistas e administradores foi, justamente, a criação das opções de compra e venda de ações ou *stock options*, com ações de emissão da própria empresa, pois, por meio desse mecanismo, os administradores também seriam beneficiados com os lucros obtidos pela companhia.

Em sequência, as *stock options* passaram a ser utilizadas como uma forma de incentivo aos prestadores de serviços (não só administradores, como empregados) de aumentar o desempenho da companhia para a qual trabalham, fomentar o compromisso e lealdade à instituição, bem como uma forma de a companhia reter bons profissionais, comprometidos com os resultados da empresa⁴.

No Brasil, a outorga de opções de compra de ações a administradores, empregados ou prestadores de serviços foi institucionalizada pela Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404/1976).

A referida lei dispõe que a outorga de opções pode ocorrer desde que seja dentro do limite de capital autorizado da empresa e com base em plano aprovado previamente por Assembleia-Geral. A lei prevê, ainda, a possibilidade de as opções serem utilizadas para aumento de capital das empresas, mediante a conversão das opções em ações. Veja-se:

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

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

Art. 166. O capital social pode ser aumentado: [...]

⁴ MOREIRA, André Mendes. Plano de *Stock options*. Análise sob o Prisma da não Incidência de Contribuições Sociais. **Revista Dialética de Direito Tributário**, n. 214. São Paulo: Ed. Dialética, 2013, p. 32-42.

III - por conversão, em ações, de debêntures ou parte beneficiárias e pelo exercício de direitos conferidos por bônus de subscrição, ou de opção de compra de ações; [...]⁵

A Deliberação da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) nº 371/2000 também faz menção às *stock options*, entretanto, a norma infralegal trata apenas de questões relativas à formalização da escrituração das opções no balanço das Sociedades por Ações (S.A.s).

Apesar de tal modalidade de incentivo estar prevista na legislação brasileira desde a década de 1970, foi apenas na década de 2000 que as empresas começaram a utilizá-la com mais frequência, com base nas práticas que já vinham sendo adotadas pelas multinacionais no País⁶.

Após um breve histórico, iremos analisar as características das *stock options*. Entretanto, antes disso, vale ressaltar que o presente artigo terá como base apenas as **opções de compra de ações**, pois se trata da modalidade discutida perante os conselhos administrativos e tribunais judiciais.

Para André Mendes Moreira⁷, alguns termos são bastantes úteis para se entender o funcionamento das *stock options* em geral. Veja-se:

- a) Preço de exercício:** é o preço prefixado pelo outorgante, no momento da concessão do plano, que deverá ser pago pelo beneficiário, caso ele opte por adquirir as ações.
- b) Prazo de carência:** também chamado de “*vesting period*”, é o prazo que o outorgante estabelece para que o beneficiário possa exercer o seu direito de compra das ações. Em outras palavras, trata-se do período mínimo em que o beneficiário deve permanecer com a opção de compra, mas sem poder exercer o seu direito de compra das ações⁸.

⁵ BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. **Palácio do Planalto Presidência da República**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 15 de junho de 2019.

⁶ BIFANO, Elídie Palma. Opção de Compra de Ações (*Stock options*), Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e Remuneração de Executivos: Aspectos Controversos. **Revista de Direito Tributário**, n. 118, São Paulo: Ed. Malheiros, 2013, p. 58-68.

⁷ MOREIRA, André Mendes. Plano de *Stock options*. Análise sob o Prisma da não Incidência de Contribuições Sociais. **Revista Dialética de Direito Tributário**, n. 214. São Paulo: Ed. Dialética, 2013, p. 32-42.

⁸ Para André Mendes Moreira, durante o *vesting period*, o beneficiário sequer possui o direito à opção de compra de ações, mas, sim, uma expectativa de direito que, somente será concretizada quando o

c) Vencimento da opção: trata-se da data limite para que o beneficiário exerça a compra das ações constantes da opção. Decorrido este prazo sem o exercício do seu direito de compra, o beneficiário perde o direito de compra. Entretanto, caso haja o exercício do direito, o beneficiário passa a ser proprietário de pleno direito das ações adquiridas e, no caso opções negociadas no mercado, as ações adquiridas podem ser vendidas a qualquer momento a terceiros (vide exceção no caso de “*lock-up*”).

Determinados os termos acima, André Mendes Moreira também destaca que as opções de compra de ações – seja as negociadas no mercado, seja as outorgadas pelas empresas a seus prestadores de serviços e empregados –, geralmente apresentam o seguinte procedimento:

- 1) Concessão da opção de compra ao beneficiário:** trata-se do momento de celebração do contrato de opção entre a empresa e o beneficiário. Nesse momento, são definidos o número de ações que o beneficiário terá direito a adquirir (que podem variar a depender do cargo beneficiário), o preço de exercício, prazo de carência, vencimento da opção, dentre outras condições;
- 2) Período de carência** (ou *vesting period* – já mencionado acima);
- 3) Exercício da opção de compra:** momento em que o beneficiário opta por comprar as ações ou não, dentro do prazo estipulado no contrato;
- 4) Aquisição das ações:** momento imediatamente posterior ao exercício de opção, quando o beneficiário opta por comprar as ações e paga o preço de exercício estabelecido no contrato;
- 5) Propriedade das ações e negociação no mercado financeiro:** após a aquisição das ações, o beneficiário passa a ser seu proprietário de pleno direito, podendo aliená-las ou mantê-las em sua propriedade, por tempo indeterminado;

Após a adoção das *stock options* no mundo corporativo, algumas empresas – principalmente instituições financeiras e empresas de tecnologia da informação –

período se esgotar. Portanto, em seu entendimento, caso haja eventual rescisão do contrato de trabalho de um empregado antes do fim deste prazo, o beneficiário sequer terá havido o direito de comprar as ações da empresa.

passaram a elaborar planos de opção de compra de ações, que, na maioria dos casos, acabam sendo formalizados por meio de contratos ou termos de adesão.

Por meio desses planos, são estabelecidas regras e condições específicas para cada tipo de prestador de serviço ou empregado e, a depender da empresa, são incorporadas novas etapas ou regras no procedimento padrão demonstrado anteriormente.

Essas novas etapas e regras, geralmente, são as seguintes:

- ***Lock-up period***: trata-se do período entre a aquisição das ações pelo beneficiário (mediante o exercício da opção de compra) e a alienação das ações a terceiros. Em outras palavras, é um período em que o beneficiário é proprietário das ações, mas, por uma limitação imposta pela empresa, ele está vedado de negociá-las no mercado financeiro por determinado tempo.
- **Perda da opção de compra**: caso haja o desligamento ou demissão de um funcionário ou prestador de serviços durante o período de carência (*vesting period*), o plano pode prever a perda do direito de opção da compra das ações. Destaca-se, caso o desligamento ocorra após o *vesting period*, geralmente há mais dificuldade de restringir o direito do beneficiário, pois, em regra, o funcionário já poderá ter exercido o seu direito de compra.

Portanto, verifica-se que o mundo corporativo passou a adaptar as características das opções de compra de ações com o objetivo de incentivar e manter talentos nas companhias, o que fez com que aumentasse as possibilidades e variedades de planos de *stock options* existentes hoje no mercado.

2.1. Natureza jurídica das *Stock options*

Com base na evolução histórica das *stock options* e nas características constantes dos planos estabelecidos pelas empresas, explorados no item anterior, vale destacar outro ponto importante para a discussão do presente artigo: a natureza jurídica das opções.

Isso porque, conforme se verá nos itens seguintes, foi com base nesse estudo que a Receita Federal passou a fiscalizar e autuar as empresas no Brasil e, assim, a

discussão sobre o tema passou a ser cada vez mais recorrente nas áreas jurídicas das empresas e nos escritórios de advocacia.

Grande parte da discussão ainda decorre do fato de que, além da previsão na Lei nº 6.404/1976 (Lei das S.A.) e normas da Comissão de Valores Mobiliários⁹, a legislação tributária, previdenciária e trabalhista ainda não dispõem sobre a definição de *stock options* e sua natureza jurídica.

Conforme destacado anteriormente, quando surgiram as *stock options*, tratava-se de meros investimentos, negociados apenas entre *traders* no mercado financeiro e, com o decorrer dos anos, passaram a ser utilizadas como instrumento de incentivo para administradores, empregados e prestadores de serviços de destaque e mantelos nas empresas.

Assim, por meio da outorga das opções, a companhia foi capaz de reter bons profissionais a longo prazo e, concomitantemente, os prestadores de serviços, empregados e administradores passaram a criar um “sentimento de dono” e de responsáveis pelo bom desempenho da empresa.

Por outro lado, as *stock options* outorgadas pelas empresas começaram a apresentar características diferentes das que são negociadas no mercado financeiro, fazendo com que a Receita Federal passasse a questionar o desvirtuamento do caráter mercantil dessas opções e o surgimento de um possível caráter remuneratório.

Vale enfatizar que ainda não há um consenso na doutrina acerca da natureza jurídica das *stock options* outorgadas pelas empresas a funcionários e prestadores de serviços. Isso porque alguns doutrinadores também entendem que as *stock options* outorgadas pelas empresas são divergentes das opções negociadas no mercado financeiro e, portanto, não deveriam compartilhar da mesma natureza jurídica.

A discussão acerca da natureza jurídica das opções é relevante, pois, atualmente, o entendimento se divide em duas correntes: os que entendem que a natureza é mercantil (i.e., contrato, investimento) e os que entendem que se trata de natureza remuneratória.

⁹ BRASIL. Deliberação CVM nº 371, de 13 de dezembro de 2000. Aprova o Pronunciamento do IBRACON sobre a Contabilização de Benefícios a Empregados. **Comissão de Valores Mobiliários**. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/legislacao/deliberacoes/deli0300/deli371.html>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

Em sendo natureza mercantil, em tese, não há qualquer tributação a ser recolhida por parte da empresa envolvendo as opções de compra de ações. Neste caso, apenas haveria tributação de Imposto de Renda da Pessoa Física caso fosse verificado ganho de capital na alienação das ações pelo beneficiário, após o exercício da opção. Entretanto, em se tratando de natureza remuneratória, passa-se a se discutir a incidência de tributos sobre a remuneração, que devem ser recolhidos pela empresa, como o Imposto de Renda Retido na Fonte (“IRRF”) e as Contribuições Previdenciárias.

O artigo 22 da Instrução Normativa nº 1.500/14¹⁰, editada pela Receita Federal do Brasil, dispõe que os rendimentos do trabalho assalariado, pagos por pessoa jurídica, estão sujeitos à retenção na fonte do Imposto de Renda. Veja-se:

Art. 22. **Estão sujeitos à incidência do IRRF**, calculado mediante a utilização das tabelas progressivas constantes do Anexo II a esta Instrução Normativa, observado o disposto no art. 65, a título de antecipação do devido na DAA, **os rendimentos do trabalho assalariado pagos por pessoa física ou jurídica** e os demais rendimentos pagos por pessoa jurídica a pessoa física, tais como: [...] (grifos da autora)

Assim, entende-se que, do ponto de vista do Imposto de Renda, apenas haverá incidência quando se tratar de uma remuneração decorrente do trabalho assalariado.

A Lei nº 8.212/91¹¹, na mesma linha, determina que a remuneração auferida pelo empregado ou contribuinte individual, em contraprestação aos serviços prestados ou atividades desempenhadas, deve ser considerada “salário-de-contribuição” e, portanto, base de cálculo das Contribuições Previdenciárias.

A respeito do salário-de-contribuição. O artigo 28, incisos I e III, da Lei nº 8.212/91, dispõem o seguinte:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - **para o empregado e trabalhador avulso**: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos,

¹⁰ BRASIL. Instrução Normativa RFB nº 1.500, de 29 de outubro de 2014. Dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas. Receita Federal do Brasil. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=57670&>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

¹¹ BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Palácio do Planalto Presidência da República**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 15 de junho de 2019.

devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos **serviços efetivamente prestados**, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; [...]

III - **para o contribuinte individual**: a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo **exercício de sua atividade por conta própria**, durante o mês, observado o limite máximo a que se refere o § 5º; [...] (grifos da autora)

De plano, destaca-se que, para o empregado e contribuinte individual, somente há de se falar em base de cálculo das Contribuições Previdenciárias quando a remuneração auferida tiver a finalidade de retribuir os serviços efetivamente prestados, ou seja, para a caracterização do salário-de-contribuição é necessário que os pagamentos recebidos pelo empregado ou prestador de serviço individual consistam em contraprestação pelo seu labor, efetivamente despendido.

Ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”)¹², em seu artigo 457, dispõe que salário é a contraprestação devida e paga pelo empregador ao empregado, pelos serviços que lhe são prestados. Veja-se:

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. (grifos da autora)

Assim, quaisquer valores ou vantagens recebidas pelo empregado que não sejam decorrentes de contraprestação pelo trabalho não podem ser considerados integrantes da base de cálculo das Contribuições Previdenciárias.

Não é outro o entendimento de Sérgio Pinto Martins¹³, que assim define o salário-de-contribuição:

Para alguns doutrinadores, tudo o que é recebido pelo empregado na constância da relação de emprego deve ter a incidência da contribuição previdenciária.

Entretanto, essa afirmação não é verdadeira, pois o inciso I do art. 28 da Lei nº 8.212 dispõe que a contribuição previdenciária incide sobre a

¹² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Palácio do Planalto Presidência da República**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 de junho de 2019.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 1999, pp. 136-137.

remuneração. Nem poderia ser diferente diante da regra do inciso I do art. 95 da Constituição, que faz referência à folha de salários.

Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro, seja em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades vitais básicas e de sua família. É o conceito ampliado que se extrai do art. 457 da CLT. (grifos da autora)

O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (“CARF”) também já entendeu dessa forma em diversas oportunidades, conforme se verifica dos arestos abaixo:

PREVIDENCIÁRIO - AUXÍLIO EXCEPCIONAL - NÃO INCIDÊNCIA O rol descrito no art. 28, § 9º, da Lei nº 8.212/1991, e o art. 214, §9º, do Decreto 3.048/1999 é taxativo acerca dos valores que não integram o salário-de-contribuição. Entretanto, **o mesmo artigo 28 determina que a tributação incida sobre valores destinados a retribuição do trabalho. Assim, se não restar claro como a verba possa ser tributada à luz dos comandos dos arts. 22, I e 28, I, da Lei nº 8.212/91 em razão de os pagamentos não se revestirem de natureza de retribuição aos trabalhos prestados pelos empregados, a situação fática não se amolda à hipótese legal descrita.** [...] (CARF/Acórdão nº 2403-002.949, sessão de 12.02.2015; grifos da autora).

PREVIDENCIÁRIO - CUSTEIO - CONCESSÃO DE BOLSA DE ESTUDO - CURSO SUPERIOR - ALTERAÇÃO LEGISLATIVA - NÃO INCIDÊNCIA **O salário-de-contribuição compreende a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho.** Aplica-se aos fatos geradores em questão, com fundamento no art. 106, II, b, CTN, a redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011 ao artigo 28, § 9º, t da Lei 8.212/1991, que dispõe que não integra o salário-de-contribuição o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (CARF/Acórdão nº 2403-002.577, sessão de 14.04.2014; grifos da autora).

O Superior Tribunal de Justiça (“STJ”) possui entendimento no mesmo sentido:

PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. ART. 105, III, A, DA CF/88. TRIBUTÁRIO E ADMINISTRATIVO. VALE-ALIMENTAÇÃO. PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. NÃO-INCIDÊNCIA.

[...]

(d) **‘a remuneração para o trabalho não se confunde com o conceito de salário, seja direto (em moeda), seja indireto (in natura).** Suas causas não são remuneratórias, ou seja, não representam contraprestações, ainda que em bens ou serviços, do trabalho, por mútuo consenso das partes. **As vantagens atribuídas aos beneficiários, longe de tipificarem compensações pelo trabalho realizado, são concedidas no interesse e de acordo com as conveniências do empregador. (...) Os benefícios do trabalhador, que não correspondem a contraprestações sinalagmáticas da relação existente entre ele e a empresa não representam remuneração do trabalho, circunstância que nos reconduz à proposição, acima formulada, de que não integram a base de cálculo in**

concreto das contribuições previdenciárias”. (CARRAZZA, Roque Antônio. fls. 2583/2585, e-STJ)

(ST/REsp 1185685/SP, Relator p/ acórdão Ministro Luiz Fux, Primeira Turma, julgado em 17.12.2010, DJe 10/05/2011; grifos da autora).

Logo, não há dúvida de que apenas as quantias recebidas como contraprestação pelo trabalho assalariado podem integrar o salário-de-contribuição e, assim, sofrer a incidência das contribuições em tela, bem como retenção na fonte do Imposto de Renda.

Pois bem. Conforme bem explicado por Oscar Valente Cardoso¹⁴, o §3º, do artigo 168 da Lei nº 6.404/76¹⁵, já destacado anteriormente, prevê os requisitos legais das *stock options*:

[...] no Brasil, a instituição de *stock options* exige **cinco requisitos**: (a) **emissão por sociedades por ações, abertas ou fechadas**; (b) a **previsão expressa em seu estatuto** (não decorrem apenas da autorização legal, mas de permissão da companhia); (c) em observância aos montantes delimitados no **capital autorizado**; (d) **conforme o plano de opções por ações** aprovado pela assembleia geral; e (e) tendo como **beneficiários os empregados, administradores e outras pessoas naturais** (logo, são excluídas as pessoas jurídicas) **que prestem serviços à sociedade** por ações ou à sociedade sob seu controle.

Há um **sexto requisito** não previsto expressamente em lei, mas imposto pela Deliberação CVM nº 371/2000, que trata da **política de benefícios** a empregados: a Comissão de Valores Mobiliários condiciona a emissão das *stock options* à prévia divulgação da natureza e condições dos planos de remuneração em ações, da política contábil adotada, da quantidade e do valor pelos quais a ações foram emitidas. (grifos da autora)

Nota-se que a Lei nº 6.404/76 não determina que os planos de opção de compra de ações sejam instituídos como contraprestação pelo trabalho. Muito pelo

¹⁴ CARDOSO, Oscar Valente. Contribuições Previdenciárias e Verbas Controversas: *Stock options*. **Revista Dialética de Direito Tributário**, n. 198, São Paulo: Ed. Dialética, 2012, p. 107-114.

¹⁵ “Art. 168. O estatuto pode conter autorização para aumento do capital social independentemente de reforma estatutária. [...]”

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

contrário, a legislação dá plena liberdade à Assembleia-Geral para definir regras próprias para as *stock options*.

Não é por outra razão, inclusive, que existem inúmeras modalidades de planos de opção de compra de ações, ainda que seja possível separá-los em alguns tipos com características semelhantes, como *stock options* clássico (“*standard*”), *restricted stock options*, *phantom stock options*, entre outros.

Nesse contexto, importante destacar que o modelo mais comum de plano é aquele chamado de “clássico” ou “standard”.

Nesse modelo, após a Assembleia-Geral definir os beneficiários que podem optar pelo plano de *stock options*, estes, caso tenham interesse, formalizam a opção e firma-se um contrato de outorga. O preço das ações é sempre atrelado a um valor de mercado, principalmente nas companhias abertas, sendo, geralmente, vinculado ao valor da ação negociada em bolsa de valores na data da outorga ou a uma média das últimas cotações dessa ação. Ao final do *vesting period*, os beneficiários podem exercer a opção e adquirir as ações pagando o preço da outorga, tendo a liberdade de decidir se as vendem ou as mantêm em seu patrimônio.

Evidentemente, caso as ações desvalorizem da data da outorga até a data de exercício das opções, as *stock options* não terão valor algum, já que será mais barato adquirir ações diretamente na bolsa de valores. No jargão de mercado, as opções terão “virado pó”.

Por essa peculiaridade, aliás, nota-se que a modalidade “clássica” das opções de compra de ações nada mais é que uma oportunidade de investimento concedida ao beneficiário, que pode escolher receber ou não a opção.

Sendo assim, fica bastante clara a **natureza de contrato mercantil** das **stock options clássicas**, pois o beneficiário escolhe receber ou não as opções, precisa realizar desembolso financeiro para adquirir as ações e está sujeito ao risco, pois as ações lhe são outorgadas a preço de mercado e, caso não se valorizem, o beneficiário terá em mãos um opção que de nada vale.

Ainda, com base na definição destacada anteriormente, apenas devem ser considerados salário-de-contribuição e remuneração, para fins de tributação de Contribuições Previdenciárias e IRRF, respectivamente, quando há um pagamento, feito pelo empregador, em contraprestação a serviços efetivamente prestados, decorrentes da atividade exercida pelo prestador de serviços e desempenho.

No caso das opções de compra de ações clássicas, esta contraprestação **não** é verificada e o entendimento do Desembargador José Geraldo da Fonseca¹⁶ explana perfeitamente o motivo:

Numa *stock option* **não há contraprestação de trabalho e nada é de graça**, nem é o patrão que paga qualquer quantia. O patrão não dá as ações ao empregado; apenas lhe dá a opção de compra, mas **o dinheiro da compra sai do bolso do empregado**. Se salário é contraprestação do trabalho, **que trabalho o empregado teria prestado** ao patrão para justificar o entendimento de que a *stock option* tem natureza salarial?

Assim, dentro do que se espera de *stock options* clássicas, não há que se falar na incidência de Contribuições Previdenciárias ou do IRRF.

Não obstante tal entendimento, faz-se necessário analisar o entendimento jurisprudencial quanto ao tema – tanto na esfera judicial, quando administrativa, tributária e previdenciária –, pois, a depender das características do plano *stock options*, os conselheiros e julgadores entendem que não é possível verificar o caráter mercantil, devendo haver tributação sobre as opções.

São essas características que devem ser destacadas, para que se possa elaborar um *Stock Options Plan* com riscos reduzidos de autuação.

¹⁶ FONSECA, José Geraldo. Natureza Jurídica das *Stock options* no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica do Paraná** – Ano VIII, n. 6, Paraná, nov. 2013, p. 133-140.

3. PLANOS DE *STOCK OPTIONS*: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA

Nesse tópico, será abordado o entendimento jurisprudencial trabalhista, previdenciário e tributário das *stock options*. Para uma melhor análise, a jurisprudência será segregada em trabalhista-previdenciária, tributária administrativa e tributária judicial.

Antes de iniciar, no entanto, vale destacar que a maior parte da jurisprudência – inclusive tributária – trata da discussão acerca da natureza jurídica das *stock options* para fins de incidência de Contribuições Previdenciárias, sendo que a jurisprudência acerca da incidência de IRRF ainda é muito escassa.

Vale notar, ainda, que, grande parte das autuações envolvendo Contribuições Previdenciárias e IRRF sobre *stock options*, no âmbito administrativo, acabam sendo derrubadas pelo Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (“CARF”) por erro da Fiscalização no apontamento da base de cálculo ou do fato gerador dos tributos. No entanto, essa temática não será abordada no presente trabalho.

3.1. Breve análise da Jurisprudência Trabalhista-Previdenciária

Sob o ponto de vista trabalhista-previdenciário, a jurisprudência é vasta acerca de *stock options*. Entretanto, é importante iniciar a análise do presente trabalho com a jurisprudência nessa área jurídica, já que é o tribunal com *expertise* suficiente para definir o que é e o que não é natureza salarial.

Justamente pelo fato de a jurisprudência trabalhista ser muito vasta, será feito enfoque no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), com breve análise do entendimento das instâncias inferiores.

Passa-se à análise.

As *stock options* clássicas já foram analisadas em diversas oportunidades pelo TST e, dentre as decisões mais marcantes, encontra-se uma decisão proferida no ano de 2015. Confira-se a ementa:

(...) 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 a que não se conhece.” (Tribunal Superior do Trabalho – Processo: RR - 201000-02.2008.5.15.0140 Data de Julgamento: 11.02.2015, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27.02.2015; grifos da autora).

Neste caso, a 5ª Turma do TST julgou o recurso de uma pessoa física que almejava integrar à sua remuneração os valores recebidos de seu ex-empregador, a título de *stock options*.

Na reclamação trabalhista, o funcionário alegou que, por meio de um plano de *stock options*, havia recebido algumas opções de compra de ações, as quais foram pagas integralmente (durante e após a rescisão do contrato de trabalho).

Assim, defendeu que, no presente caso, as *stock options* teriam natureza diversa da usual, sendo consideradas retribuição pelo trabalho prestado, com natureza salarial, devendo compor as verbas rescisórias, com base no artigo 457, §1º da CLT¹⁷.

O juízo de primeira instância, entretanto, entendeu que o *Stock Option Plan* analisado no caso concreto era utilizado apenas para executivos das empresas, que possuíam salários mais elevados do que os demais empregados. Assim, o programa seria uma forma de incentivar o executivo, dando-lhe a sensação de “dono da empresa”. Ainda, destacou que as opções em comento eram **onerosas**, já que a

¹⁷ “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.” (Redação vigente à época do processo em análise)

ações eram adquiridas e **pagas pelo empregado, ainda que com desconto**. Portanto, concluiu que não haveria como atribuir natureza salarial.

O Tribunal Regional do Trabalho (“TRT”) da 15ª Região, manteve a sentença dada pelo juízo *a quo*, sob o entendimento de que a ação adquirida por meio da opção de compra faz parte do capital da empresa empregadora e suscetível de venda na bolsa de valores. Ainda, pontuou que o reclamante havia vendido suas ações para uma corretora, reafirmando, assim, que a verba não teria natureza salarial, pois não resultou de contraprestação do trabalho, mas da participação no capital da empresa.

No TST, o relator, Ministro Caputo Bastos, não conheceu do recurso apresentado – por entender que a decisão do TRT não afrontou de forma direta e literal preceito constitucional, conforme havia sido alegado pelo empregado em sede de recurso.

Entretanto, no julgamento do mérito, o relator esclareceu o seguinte:

[...] o ordenamento jurídico pátrio admite a possibilidade de o empregador pôr à disposição do empregado programa por intermédio do qual se conceda o direito de compra de ações, tal possibilidade encontra amparo legal na Lei de Sociedades Anônimas, nº 6404/76, em seu artigo 168, § 3º.

Não obstante, tal situação fático-jurídica não proporciona ao empregado benefício de ordem salarial. Ocorre que, apesar de a possibilidade da compra e venda de ações decorrer do contrato de trabalho, o trabalhador não possui garantia de obtenção de lucro, podendo este acontecer 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 fala, assim, em natureza salarial. (Tribunal Superior do Trabalho – Processo: RR - 201000-02.2008.5.15.0140 Data de Julgamento: 11.02.2015, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27.02.2015; grifos da autora)

Em outras palavras, o TST, por **unanimidade**, entendeu que o simples fato de o empregador colocar à disposição do empregado um direito de comprar ações de emissão própria, não configura um benefício de natureza salarial, pois, apesar de decorrer do contrato de trabalho, não decorreu de contraprestação do trabalho e não haveria uma certeza de obtenção de lucro. Portanto, a natureza das *stock options* seria **mercantil**.

Vale ressaltar, entretanto, que, no relatório dos acórdãos, não consta a informação de se as ações foram concedidas com ou sem ônus ao empregado. Nesse sentido, o relator acórdão proferido pelo TST entendeu que, caso não fosse identificado o ônus, seria necessário o reexame das condições em que o negócio foi pactuado¹⁸.

No mesmo sentido do acórdão acima, vale destacar alguns outros acórdãos proferidos pelo TST em anos anteriores:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPRA DE AÇÕES VINCULADA AO CONTRATO DE TRABALHO. "STOCK OPTIONS". NATUREZA NÃO SALARIAL. EXAME DE MATÉRIA FÁTICA PARA COMPREENSÃO DAS REGRAS DE AQUISIÇÃO. LIMITES DA SÚMULA 126/TST. As "stock options", regra geral, são parcelas econômicas vinculadas ao risco empresarial e aos lucros e resultados do empreendimento. Nesta medida, melhor se enquadram na categoria não remuneratória da participação em lucros e resultados (art. 7º, XI, da CF) do que no conceito, ainda que amplo, de salário ou remuneração. **De par com isso, a circunstância de serem fortemente suportadas pelo próprio empregado, ainda que com preço diferenciado fornecido pela empresa, mais ainda afasta a novel figura da natureza salarial prevista na CLT e na Constituição. De todo modo, torna-se inviável o reconhecimento de natureza salarial decorrente da possibilidade de compra de ações a preço reduzido pelos empregados para posterior revenda, ou a própria validade e extensão do direito de compra,** se a admissibilidade do recurso de revista pressupõe o exame de prova documental - o que encontra óbice na Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST – Processo: AIRR – 85740-33.2009.5.03.0023, julgado em 15.12.2010, 6ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; grifos da autora).

4. STOCK OPTIONS. O programa pelo qual o empregador oferta aos empregados o direito de compra de ações (previsto na Lei de Sociedades Anônimas, n. 6404/76, art. 168, § 3º) não proporciona ao trabalhador uma vantagem de natureza jurídica salarial. Isso porque, embora a possibilidade de efetuar o negócio (compra e venda de ações) decorra do contrato de trabalho, o obreiro pode ou não auferir lucro, sujeitando-se às variações do mercado acionário, detendo o benefício natureza jurídica mercantil. O direito, portanto, não se vincula à força de trabalho, não detendo caráter contraprestativo, não se lhe podendo atribuir índole salarial. Recurso de revista não conhecido. (TST – Processo: RR - 217800-35.2007.5.02.0033, julgado em 17.11.2010, 6ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; grifos da autora).

Dessa forma, não é difícil notar que o entendimento do TST é bastante tranquilo quanto à **natureza mercantil** das *stock options*, ou seja, as opções não são ofertadas

¹⁸ TST não reconhece natureza salarial de *stock options*. **Revista Consultor Jurídico**, 24 de março de 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-mar-24/tst-nao-reconhece-natureza-salarial-stock-options>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

como contraprestação pelo trabalho e, conseqüentemente, não devem compor a verba salarial.

Entretanto, deve ser pontuado que, caso não seja verificada **onerosidade** para o empregado em relação à opção, não é possível afastar o risco de que o TST se posicione em sentido diferente, enquadrando as *stock options* como parte do salário.

3.2. Jurisprudência Tributária Judicial

No âmbito judicial, toda a jurisprudência envolvendo *stock options* se encontra na esfera da Justiça Federal, já que, até o momento, o STJ ainda não se pronunciou sobre o tema.

O Tribunal Regional Federal (“TRF”) possui entendimento firme no sentido de que as *stock options* possuem natureza mercantil e, portanto, acabam por afastar a incidência de Contribuições Previdenciárias e IRRF. De qualquer forma, vale fazer uma análise de casos envolvendo ambos os tributos.

Quanto ao IRRF, há decisão recente do TRF 3ª Região¹⁹, em sentido totalmente favorável ao contribuinte, no sentido de afastar o caráter remuneratório das *stock options* e, também, a necessidade de retenção do imposto.

No caso concreto, uma instituição financeira outorgou opções de compra de ações de emissão própria para seus administradores e apresentou pedido de tutela de urgência, para suspender a exigibilidade de multa decorrente da ausência de retenção de IR sobre o exercício de opção de compra de ações.

Deferido o pedido pela Justiça Federal, a União interpôs Agravo de Instrumento, sustentando que uma opção de compra de ações concedida na relação de trabalho deveria se caracterizar como remuneração profissional, pois não haveria onerosidade ao empregador, em contraposição ao investidor de valores mobiliários (que paga um prêmio), seja porque a instituição financeira haveria, supostamente, fixado um preço bem abaixo do de mercado como garantia de ganho no exercício.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Agravo de Instrumento nº 5000453-55.2018.4.03.0000, Rel. Des. Antonio Cedenho, São Paulo, Pulicado no D.J. em 20 maio de 2019.

Ainda, afirmou que a vigência do benefício dependia da manutenção do vínculo de trabalho e a instituição financeira poderia, diante do baixo valor de mercado das ações, alterar o preço de exercício, a fim de garantir o ganho do trabalhador planejado no momento da oferta e acrescentou que o administrador da companhia, poderia, inclusive, exercer desde já metade do direito, recebendo o valor de mercado previsto e lucrando com a negociação do ativo.

Não obstante os argumentos apresentados, o TRF da 3ª Região, por maioria de votos, negou provimento ao Agravo da União, sob o entendimento de que a Lei nº 6.404/76 admite a participação de administradores nas ações da companhia (artigo 168, §3º), dentro do limite de capital autorizado, bem como regulamenta essa possibilidade em contexto diverso da remuneração dos conselheiros e diretores, já que trata da questão no capítulo da “modificação do capital social”.

Além disso, destacou que o acesso a plano de opções não significa uma retribuição pelos trabalhos prestados, mas uma forma de “enraizamento na empresa através da assunção de um autêntico investimento” e, apesar de estar relacionado ao emprego ou trabalho autônomo, ela representa uma “aplicação da poupança dos administradores, que, assim como os investidores em geral na área de derivativos, estão sujeitos a ganhos ou perdas”. (p. 03 do acórdão)

O relator destacou, ainda, que:

A inferioridade do preço de cotação praticamente neutraliza qualquer ideia de rendimento do trabalho. Afinal, o administrador, se optar pela aquisição, sofrerá perda, pagando um montante excedente ao da ação no momento; caso deixe de adquirir, não embolsará nada em compensação ao aumento de produtividade e de dedicação.

Nessas circunstâncias, **a tributação do exercício da opção como remuneração profissional se torna inviável**; a incidência do imposto de renda apenas é possível na posterior alienação do ativo a preço superior ao da outorga, na forma de ganho de capital e segundo alíquota diversa (artigo 142 do Decreto nº 3.000/1999). (Tribunal Regional Federal da 3ª Região - AGRAVO DE INSTRUMENTO (202) Nº 5000453-55.2018.4.03.0000, Rel. Des. Antonio Cedenho, D.J. 20 de maio de 2019; p. 04; grifos da autora)

Por fim, concluiu que, “independentemente da visão panorâmica do tema, a **opção de compra de ações não caracteriza rendimento do trabalho, a ponto de a companhia se obrigar a reter na fonte o imposto de renda**, conforme as alíquotas da tabela progressiva [...]” (p. 03 do acórdão; grifos da autora)

Quanto à discussão da incidência de Contribuições Previdenciárias sobre as

opções²⁰, vale explorar a decisão proferida pelo Tribunal nos autos do Processo nº 0009252-16.2015.4.03.6100²¹, também publicado recentemente.

No caso, o contribuinte (empresa do ramo de transportes) havia impetrado mandado de segurança para que a autoridade fiscal se abstivesse de exigir a inclusão dos valores pagos aos seus empregados a título de stock options na base de cálculo das Contribuições Previdenciárias patronais estabelecidas no artigo 22, inciso I, da Lei nº 8.212/91²², assim como a base de cálculo do adicional ao Risco Ambiental do Trabalho (“RAT”), estabelecido no artigo 22, inciso II, da mesma lei.

A instância a quo concedeu a segurança ao contribuinte, entretanto, a União apresentou recurso de apelação em face de decisão, para que houvesse a cobrança as contribuições sobre as *stock options*. Ressalta-se que o acórdão analisado não explora as características do plano de opções.

Não obstante os argumentos da União, o entendimento do TRF 3 foi unânime no sentido de que as opções de compra de ações não possuem natureza remuneratória e, portanto, não podem incluir a base de cálculo das Contribuições Previdenciárias. Verifique-se trecho do voto:

²⁰ Vale destacar que há diversas outras decisões do TRF 3ª Região no mesmo sentido, bem como decisões do TRF 2ª Região. Verifique outros exemplos:

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Apelação/Remessa Necessária nº 0010061-06.2015.4.03.6100/SP, Rel. Des. Hélio Nogueira, Data da sessão de julgamento: 20 mai. 2019; BRASIL. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Apelação Cível 0140420-90.2017.4.02.5101, Rel. Des. Federal Marcus Abraham; Turma Espec. II; Publicado no D.J. em 03 de out. 2018.

²¹ Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Apelação/Remessa Necessária nº 0009252-16.2015.4.03.6100/SP; Rel. Des. Hélio Nogueira; Publicado no D.J. em 24 de abril de 2019.

²² “Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

II - para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos:

a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.”

Stock options

São opções de compra de ações concedidas aos empregados, administradores ou prestadores de serviços de determinada empresa, que têm por função conceder ao colaborador a possibilidade de adquirir ações da empresa por valor prefixado, com ou sem desconto sobre o preço de mercado, podendo vendê-las no mercado aberto depois de concretizada a aquisição (período de carência).

Cumpra ainda salientar que **as operações e os ganhos e/ou perdas decorrentes do plano de opções de ações da empresa não são regidas pelo contrato de trabalho, conseqüentemente, não tendo natureza de contraprestação laboral**, motivo pelo qual **não há o que se falar em incidência da contribuição previdenciária** estabelecida pelo art. 22, I, da Lei nº 8.212/91.

Nesse sentido, é o entendimento desta E. Corte Regional (AMS 00177625220144036100, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL WILSON ZAUHY, Julgado em 19/07/2016, Fonte e-DJF3 Judicial 1 DATA:28/07/2016 ..FONTE_REPUBLICACAO e AC 0007172-79.2015.4.03.6100, DESEMBARGADOR FEDERAL COTRIM GUIMARÃES, Julgado em 28/03/17, Fonte e-DJF3 Judicial 1 DATA:07/04/2017) (p. 23 do acórdão; grifos da autora)

Portanto, após a análise acima, é possível identificar que, independentemente das características de cada plano, a Justiça Federal tende a adotar entendimento no sentido de afastar a incidência de Contribuições Previdenciárias e IRRF sobre *stock options*.

3.3. Jurisprudência Tributária Administrativa

Ao contrário da jurisprudência tributária judicial, o CARF e sua Câmara Superior de Recursos Fiscais (“CSRF”) ainda não possuem um entendimento pacificado e, para seus conselheiros, as características de cada plano de *stock option* são levadas em consideração.

Até o ano de 2015, a jurisprudência do CARF era bastante consolidada em sentido favorável aos contribuintes. Isto é, os Conselheiros adotavam entendimento na mesma linha dos tribunais judiciais e da jurisprudência trabalhista-previdenciária, de que as *stock options* se trataria de um mero instrumento de incentivo aos administradores, empregados e prestadores de serviços e não um instrumento de remuneração do profissional. Assim, as decisões eram no sentido de afastar a incidência das contribuições e do IRRF.

Nesse sentido, veja-se alguns acórdãos publicados entre 2015 e 2014:

PREVIDENCIÁRIO - AUXÍLIO EXCEPCIONAL - NÃO INCIDÊNCIA O rol descrito no art. 28, § 9º, da Lei nº 8.212/1991, e o art. 214, §9º, do Decreto 3.048/1999 é taxativo acerca dos valores que não integram o salário-de-contribuição. Entretanto, **o mesmo artigo 28 determina que a tributação incida sobre valores destinados a retribuição do trabalho. Assim, se não restar claro como a verba possa ser tributada à luz dos comandos dos arts. 22, I e 28, I, da Lei nº 8.212/91 em razão de os pagamentos não se revestirem de natureza de retribuição aos trabalhos prestados pelos empregados, a situação fática não se amolda à hipótese legal descrita.** [...] (CARF/Acórdão nº 2403-002.949, sessão de 12.02.2015; grifos da autora).

PREVIDENCIÁRIO - CUSTEIO - CONCESSÃO DE BOLSA DE ESTUDO - CURSO SUPERIOR - ALTERAÇÃO LEGISLATIVA - NÃO INCIDÊNCIA O **salário-de-contribuição compreende a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho.** Aplica-se aos fatos geradores em questão, com fundamento no art. 106, II, b, CTN, a redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011 ao artigo 28, § 9º, t da Lei 8.212/1991, que dispõe que não integra o salário-de-contribuição o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (CARF/Acórdão nº 2403-002.577, sessão de 14.04.2014; grifos da autora).

Entretanto, com o advento da famosa “Operação Zelotes” (em 2015), o entendimento administrativo tem sido cada vez mais desfavorável aos contribuintes e, em casos recentes, inclusive, alguns conselheiros chegam a entender que, independentemente das características verificadas no plano, *stock options* devem **sempre** ser consideradas como **remuneração**.

Em caso recente²³, o CARF julgou Recuso Voluntário apresentado por uma grande empresa do ramo de alimentos, decorrentes de autos de infração lavrados para a exigência de Contribuições Previdenciárias sobre *stock options* – dentre outras verbas.

Segundo a Fiscalização, a contribuinte teria efetuado pagamentos a seus empregados e diretores sobre os quais deveria ter recolhido as contribuições acima, pois, supostamente, teria sido verificada a natureza de remuneração destas opções, pelos seguintes motivos:

- (i) a CVM, no Ofício Circular CVM 01/2007 e na Deliberação CVM 562/2008, supostamente definiria as *stock options* como remuneração;

²³ BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2402-006.051, Relator: Ronnie Soares Anderson, Publicado em 27 de março de 2018.

- (ii) o plano de opção de compra de ações teria caráter de habitualidade, semelhante a um bônus anual, com a possibilidade de exercício de 1/3 das opções outorgadas a cada ano;
- (iii) como o pagamento do valor referente ao exercício das opções tinha prazo de cinco dias úteis, supôs a Fiscalização que os beneficiários poderiam vender as ações e só depois pagar o preço do exercício, o que evitaria o desembolso financeiro;
- (iv) em adição ao item anterior, no entender da Fiscalização, também não haveria risco, porque o beneficiário teria conhecimento, no momento do exercício, do valor das ações no mercado e do valor do desembolso para pagamento dessas ações a ser realizado em cinco dias úteis contados do exercício da opção;
- (v) o Conselho de Administração possuiria poderes para definir os beneficiários e para outorgar opções de acordo com as suas atribuições e com o desempenho individual de cada um; e
- (vi) o plano de opção de compra de ações integraria a remuneração variável da diretoria, que representa cerca de 50% da remuneração total.

Esse entendimento foi seguido de perto pela Delegacia Regional de Julgamento que, ao analisar o caso concreto, concluiu não estar demonstrado o risco na operação e, por isso, estaria caracterizada a natureza remuneratória dos planos ofertados.

A empresa, então, apresentou Recurso Voluntário e alegou, em síntese, que:

- (i) somente há que se falar em base de cálculo das Contribuições Previdenciárias quando a remuneração auferida tiver a finalidade de retribuir serviços efetivamente prestados;
- (ii) tais planos buscam fomentar nos beneficiários o “sentimento de dono”, incentivando-os a alinhar os seus interesses aos dos acionistas, aumentando a possibilidade de incremento no resultado e trazendo benefício a todos;
- (iii) os planos de *stock options* da contribuinte possuiriam todas as características essenciais de um modelo clássico e visavam reter os executivos e gestores em seus quadros, não havendo que se falar em

contraprestação pelo trabalho, e seria descabida a suposta habitualidade no pagamento, argumentada pela Fiscalização;

- (iv) os planos não eram obrigatórios, mas optativos, devendo contar com a expressa adesão e concordância dos beneficiários;
- (v) o preço de compra das ações seria o valor das ações nos últimos 20 pregões da bolsa anteriores à assinatura do plano de *stock option*;
- (vi) haveria a onerosidade, pois os beneficiários supostamente teriam pago pelas ações (foram juntados comprovantes); e
- (vii) haveria risco existente na volatilidade das ações negociadas em bolsa de valores com a correção pelo IPCA, deixando claro que somente uma valorização significativa dos papéis da contribuinte poderia ser vantajosa para os beneficiários. Além disso, haveria risco assumido por aqueles que aceitam receber as opções, que trocam a possibilidade de mobilidade de carreira e de um eventual incremento na remuneração pela possibilidade de ganho nas *stock options*, que é bastante incerta.

Não obstante a consistente argumentação apresentada, os Conselheiros da 4ª Câmara, 2ª Turma do CARF, por maioria de votos, negaram provimento ao recurso do contribuinte. Isso porque, no entendimento do Conselho, foram verificados os seguintes pontos:

- (i) o fato de a haver uma expectativa, por parte dos beneficiários, de receber os benefícios de *stock options* todos os anos (recorrência) já preencheria o requisito da **habitualidade**;
- (ii) haveria **personalidade** no plano, pois apenas os prestadores de serviços da companhia poderiam receber as opções e estas eram **intransferíveis**;
- (iii) haveria uma **contraprestação**, pois, de acordo com o plano, para fazerem jus às opções, os beneficiários deveriam **permanecer na companhia** por determinado tempo (nesse caso, coincidindo com o *vesting period*. Ainda, de acordo com o plano, a política de remuneração com *stock options* estimulava a superação de **metas** pela Diretoria da empresa;
- (iv) não haveria **onerosidade** para o beneficiário, mesmo que as ações

tivessem sido pagas por ele, pois a efetiva **vantagem econômica** estaria no fato de que as opções de ações eram disponibilizadas de forma exclusiva aos prestadores de serviços da empresa, em razão do vínculo profissional;

- (v) o plano, supostamente, previa a possibilidade de exercer a opção de compra e aliená-las no mesmo dia, mas apenas fazer o pagamento do preço do exercício 5 dias úteis depois da venda. Portanto, no entendimento do CARF, o beneficiário poderia auferir ganho sem precisar lançar mão de suas disponibilidades de caixa, afastando-se, também a **onerosidade** do plano;
- (vi) O plano de *stock options* analisado, supostamente, apresentava certos mecanismos para que o beneficiário das opções sempre auferisse lucro. Portanto, o CARF entendeu que não haveria **risco** para o beneficiário, se comparado com opções padrão negociadas no mercado financeiro.

Portanto, com base na análise do acórdão acima – cujo entendimento, frise-se, é seguido pela maior parte dos Conselheiros no CARF atualmente²⁴ –, pode-se constatar que passaram a ser analisados alguns critérios não previstos na legislação, sem os quais uma *stock option* apresentará natureza jurídica de remuneração. São eles: **(i)** onerosidade; **(ii)** risco; **(iii)** eventualidade (ou ausência de habitualidade); **(iv)** impessoalidade; **(v)** ser transferível a terceiros e disponível²⁵; e **(vi)** ausência de contraprestação por serviços prestados.

Paralelamente, quanto à discussão acerca da incidência de IRRF, o CARF possui o mesmo entendimento acima e, na maioria dos casos, enquadra as *stock options* como remuneração. Veja-se:

OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES. *STOCK OPTIONS*. FATO GERADOR DE IMPOSTO DE RENDA.

²⁴ No mesmo sentido, vide outros acórdãos do CARF:

BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2401-003.891, 4ª Câmara / 1ª Turma Ordinária, Rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira, Publicado em 11 de fevereiro de 2015; BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2402006.475 – 4ª Câmara / 2ª Turma Ordinária, Rel. Jamed Abdul Nasser Feitoza, Publicado em 7 de agosto de 2018.

²⁵ O critério da disponibilidade está relacionado à previsão de *lock-up period* nas *stock options*. Isso porque, nos termos dos Conselheiros, a existência de uma cláusula de *lock-up* impede uma das características mercantis das *stock options*, que é a possibilidade de sua venda imediata a terceiros após o exercício da opção. Nesse sentido, vide entendimento do CARF no Acórdão nº 2202-003.510, 2ª Câmara/2ª Turma Ordinária, Publicado em 04 de novembro de 2016.

Os pagamentos efetuados a funcionários, executivos e demais prestadores de serviço da empresa, por meio de opção de compra de ações, caracterizam-se como fato gerador de imposto de renda. (CARF – Acórdão nº 2201002.685 – 2ª Câmara / 1ª Turma Ordinária, Rel. Eduardo Tadeu Farah, Publicado em 11 de fevereiro de 2015)

Não obstante os inúmeros critérios implementados pela Fiscalização e pelo Conselho Administrativo, a Câmara Superior, por meio de acórdão publicado em maio do ano passado, demonstrou entendimento no sentido de que, **independentemente das características do plano** ou quão bem elaborado ele seja, uma opção de compra de ações outorgada pela empresa a seus funcionários, executivos e prestadores de demais serviços sempre será caracterizada como **remuneração**. Veja-se ementa do acórdão:

OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES. *STOCK OPTIONS*. FATO GERADOR DE IMPOSTO DE RENDA.

Os pagamentos efetuados a funcionários, executivos e demais prestadores de serviço da empresa, por meio de opção de compra de ações caracterizam-se como remuneração, cabível, desta forma a incidência de contribuições sociais previdenciárias. (CSRF – Acórdão nº 9202006.628 – 2ª Turma, Rel. Heitor de Souza Lima Junior, Publicado em 17 de maio de 2018; grifos da autora)

Dessa forma, muito embora haja entendimentos favoráveis ao afastamento da tributação de *stock options* com Contribuições Previdenciárias e IRRF, é possível verificar que, desde 2015, o entendimento do Conselho “virou” e a tendência é que os Conselheiros sejam cada vez mais criteriosos com os planos apresentados pelas empresas - ou, até mesmo, que passem a caracterizar tudo como remuneração.

4. IMPACTOS: INSEGURANÇA JURÍDICA E TRIBUTAÇÃO

Depois de toda a análise feita nos capítulos anteriores, é possível que o primeiro pensamento que venha à cabeça dos administradores de uma empresa seja: “se não quiser recolher tributos, é mais fácil não outorgar *stock options*”.

De fato, diante de todos requisitos, regras e obstáculos que passaram a ser, de certa forma, instituídos pela jurisprudência, para se evitar completamente os riscos tributários, trabalhistas e previdenciários, o mais fácil seria recolher IRRF e Contribuições Previdenciárias sobre as opções outorgadas aos empregados, administradores e prestadores de serviços da empresa, ou, então, sequer outorga-las.

Constata-se, assim, que, muito embora a jurisprudência trabalhista-previdenciária ainda seja favorável aos contribuintes no que se refere ao tema de *stock options*, a jurisprudência tributária (principalmente em âmbito administrativo) tende a ser cada vez mais criteriosa com as regras dos planos de opções, mantendo o entendimento da Fiscalização.

O resultado disto é que surgiu uma grande insegurança jurídica acerca do tema, já que, do ponto de vista da legislação trabalhista, previdenciária e tributária, não há qualquer previsão acerca do tratamento das opções de compra e venda de ações, sua natureza jurídica ou tributação.

Por outro lado, a jurisprudência, que até 2015 era favorável ao contribuinte e apenas entendia pela tributação dos casos envolvendo nítido caráter remuneratório, passou, de certa forma, a represar todo e qualquer plano de *stock options*.

E nem se comente que, de um jeito ou outro, o novo entendimento do CARF vai contra a própria Reforma Trabalhista (recentemente instituída pela Lei nº 13.467/17²⁶, cujo objetivo era, justamente, desburocratizar a relação trabalhista e tributar menos os valores recebidos pelos empregados e trabalhadores autônomos

²⁶ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em 15 de junho de 2019.

(i.e., prêmios, cujo caráter remuneratório foi afastado, com base no novo §2º, inserido no artigo 457 da CLT²⁷).

Os impactos dessa insegurança jurídica são o nítido aumento da carga tributária das empresas que, em sua maioria, por meio da criação de planos de *stock options* e outorga das opções, visavam o real incentivo de seus funcionários, administradores e prestadores de serviços de destaque, mantendo-os na empresa, para que, indiretamente, aumentasse o desempenho da empresa com um todo.

De qualquer forma, o objetivo deste trabalho é, justamente, dentro dos requisitos analisados acima, traçar um manual para as empresas, visando minimizar os riscos de autuação e exigência de Contribuições Previdenciárias e IRRF – isso, é claro, se o entendimento do CARF não se pacificar no sentido de enquadrar toda e qualquer *stock option* como remuneração, com base no recente entendimento da CSRF.

²⁷ “Art. 457. [...]”

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.”

5. CONCLUSÃO

A conclusão do presente trabalho será, em verdade, a elaboração de um manual para as empresas, visando a minimização dos riscos de autuação e exigência de Contribuições Previdenciárias e IRRF sobre *stock options* outorgadas pelas empresas a seus funcionários, executivos e prestadores de serviços em geral.

Isso porque, conforme destacado anteriormente, diante de tantas regras e detalhes colocados pela jurisprudência, conclui-se que a elaboração de um manual seja a forma mais útil de se tentar contornar a grande insegurança jurídica existente sobre o tema hoje.

Viu-se que, de acordo com a Lei nº 6.404/76 (artigo 168, §3º) e com a Deliberação CVM nº 371/2000, há **seis requisitos básicos** para a outorga de opções de compra de ações. São eles: **(i)** emissão por sociedades por ações, abertas ou fechadas; **(ii)** previsão expressa em seu estatuto; **(iii)** observância aos montantes delimitados no capital autorizado; **(iv)** elaboração de plano de opções por ações aprovado pela assembleia geral; **(v)** ter como beneficiários os empregados, administradores e outras pessoas naturais (logo, são excluídas as pessoas jurídicas) que prestem serviços à sociedade por ações ou à sociedade sob seu controle; e **(vi)** emissão das *stock options* condicionada à prévia divulgação da natureza e condições dos planos de remuneração em ações, da política contábil adotada, da quantidade e do valor pelos quais as ações foram emitidas.

Adicionalmente, a jurisprudência atual fixou **seis critérios adicionais**, por meio de interpretação da legislação tributária e previdenciária, para que as *stock options* não sejam enquadradas como remuneração e, portanto, não tributadas. Tais critérios, já destacados anteriormente, são: **(i)** onerosidade; **(ii)** risco; **(iii)** eventualidade (ou ausência de habitualidade); **(iv)** impessoalidade; **(v)** ser transferível a terceiros e disponível; e **(vi)** ausência de contraprestação por serviços prestados.

Diante disso, além dos requisitos básicos, necessários para a emissão das *stock options* pelas empresas, com base nos requisitos delimitados acima, é possível traçar alguns cuidados e pontos de atenção para a elaboração dos planos, para que se mantenha o caráter mercantil das opções (do ponto de vista

jurisprudencial), evitando-se, assim, possíveis autuações fiscais que visem a cobrança de Contribuições Previdenciárias e IRRF. Verifique-se:

- (i) **Para que a *stock option* tenha onerosidade:** o plano deve prever a um preço de *prêmio*, a ser pago pelo beneficiário no momento do recebimento da opção, o qual não pode ser muito distante do preço que seria pago no mercado financeiro. Além disso, no momento do exercício da opção de compra, deve haver efetivo desembolso pelo beneficiário da opção para a aquisição das ações, sem qualquer auxílio ou condições especiais concedidas pelo empregador;
- (ii) **Para que haja risco:** assim como no critério acima, o plano ou o contrato de opção não podem prever qualquer tipo de condição especial concedida pelo empregador, para que fique claro o cenário de risco para o beneficiário. Cláusulas que prevejam a possibilidade outorga da opção sem pagamento de prêmio ou a possibilidade de qualquer alteração nas condições da opção caso as ações não se valorizem, também não são recomendadas. O profissional deve estar sujeito às variações das ações no mercado;
- (iii) **Para que haja voluntariedade:** o empregado, administrador ou prestador de serviço deve concordar e desejar obter a opção de compra de ações outorgada pela empresa. O ideal é que não haja um contrato de adesão, mas, sim, um contrato exclusivo para cada beneficiário, com a possibilidade de o profissional rejeitar participar do plano.
- (iv) **Para que seja impessoal:** as opções não podem ser negociadas apenas entre funcionários, administradores e prestadores, mas, também, devem poder ser negociadas no mercado financeiro;
- (v) **Para que seja transferível e disponível:** este item acaba abrangendo a regra do item anterior, pois as *stock options* devem poder se transferidas a quaisquer terceiros e não apenas a pessoas físicas que possuem vínculo profissional com a empresa. No que se refere à disponibilidade, é indicado que não haja previsão de período de *lock-up*, já que, mediante tal condição, o empregado não consegue alienar as ações imediatamente após o exercício da opção de compra e, portanto, de acordo com o entendimento jurisprudencial, acaba retirando o caráter mercantil da opção.
- (vi) **Para afastar o caráter de contraprestação pelos serviços prestados:** não ser instituída qualquer cláusula que vincule a existência ou condições das *stock options* à permanência do funcionário ou prestador de serviços na empresa.

REFERÊNCIAS

MARCONDES, Daniel Gustavo Peixoto Orsini. *Stock options – Tributação no Brasil e nos Tratados Internacionais*. **Revista Direito Tributário Atual**, n. 28. São Paulo: Ed. Dialética, 2012, p. 24-42.

BURNS, Brian. ***A Brief History of Stock options***. *The Street Journal*. Disponível em: <https://www.thestreet.com/story/10595277/1/a-brief-history-of-stock-options.html>; Acesso em 09 de junho de 2019.

TAKATA, Marcos Shiguelo. A Nova Contabilidade Relativa às *Stock options* – Sua Relação e Reflexo ou não no Direito Tributário Tributação no Brasil e nos Tratados Internacionais. **Controvérsias Jurídico-Contábeis: Aproximações E Distanciamentos**, v. 5. São Paulo: Ed. Dialética, 2014, p. 151-182.

MOREIRA, André Mendes. Plano de *Stock options*. Análise sob o Prisma da não Incidência de Contribuições Sociais. **Revista Dialética de Direito Tributário**, n. 214. São Paulo: Ed. Dialética, 2013, p. 32-42.

BIFANO, Elídie Palma. Opção de Compra de Ações (*Stock options*), Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e Remuneração de Executivos: Aspectos Controversos. **Revista de Direito Tributário**, n. 118, São Paulo: Ed. Malheiros, 2013, p. 58-68.

CARDOSO, Oscar Valente. Contribuições Previdenciárias e Verbas Controversas: *Stock options*. **Revista Dialética de Direito Tributário**, n. 198, São Paulo: Ed. Dialética, 2012, p. 107-114.

FONSECA, José Geraldo. Natureza Jurídica das *Stock options* no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica do Paraná – Ano VIII**, n. 6, Paraná, nov. 2013, p. 133-140.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 7ª ed. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2016.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7ª ed. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Natureza do “stock option” no Direito do Trabalho**. Orientador Trabalhista: suplemento de legislação, jurisprudência e doutrina, São Paulo, v. 24, nº 11, p. 3-8, novembro de 2005.

IGLESIAS, Felipe Campana Padin. **Opção de compra ou venda de ações no direito brasileiro**: natureza e tutela executiva judicial. São Paulo, 2011. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo.

GUERREIRO, José Alexandre Tavares. **Sobre a opção de compra de ações**. Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. Revista dos Tribunais, São Paulo, SP, nº 39, p. 226-230, 1980.

LIBERTUCI, Elisabeth Lewandowski; VITO, Mariana Neves de; SOUZA, Luciana Simões. **Stock options e Demais Planos de Ações**: questões tributárias polêmicas e a Lei 12.973/2014. 1ª ed. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2015.

SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock options**: os planos de Opções de Ações e sua Tributação. 1ª ed. São Paulo, SP: Editora Noeses, 2016.

SZTAJN, Rachel. **Sobre a natureza jurídica das opções negociadas em bolsas**. Revista de Direito Mercantil, Econômico e Financeiro, São Paulo: Malheiros, nº 139, p. 53-69, 1997.

BRITTO, Felipe Lorenzi de; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro; BUENO, Iva Maria Souza. **Stock options**: os planos de opção de compra de ações. 1ª ed. São Paulo, SP: Almedina, 2017.

MAS, Viviane Castro Neves Pascoal M. Dal. **Stock options na Relação de Emprego**. 1ª ed. São Paulo, SP: Editora LTR, 2008.

ARAGÃO, Paulo Cezar; SOARES, Daniela. **Opções de Compra de Ações**: uma análise da evolução do instituto no Brasil. In: CASTRO, Rodrigo R. Monteiro de

(Coord.). Poder de Controle e Outros Temas de Direito Societário e Mercado de capitais. São Paulo, SP: Quartier Latin, 2010. p. 158-176.

MOSQUEIRA, Roberto Quiroga; BUENO, Maria Isabel Tostes da Costa. **Questões atinentes à Remuneração de Administradores: Bônus, Participação nos Lucros e *Stock options***. In: ROCHA, Valdir de Oliveira (Coord.). Grandes Questões Atuais do Direito Tributário. v. 14. São Paulo, SP: Dialética, 2010. p. 312-323.

MOREIRA, André Mendes; QUINTELA, Guilherme Camargos; SAVASSI, Rafael França. **Plano de *Stock options*: análise sobre o prisma da não incidência de contribuições sociais**. Revista Dialética de Direito Tributário, nº 214, p. 32-42, julho de 2013.

TST não reconhece natureza salarial de *stock options*. **Revista Consultor Jurídico**, 24 de março de 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-mar-24/tst-nao-reconhece-natureza-salarial-stock-options>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Aspectos trabalhistas nos programas de “*Stock option*”**. Suplemento Trabalhista, Curitiba: Geneses, São Paulo: LTR, nº 54, 2000.

ANDRADE FILHO, Edmar Oliveira. **Imposto de Renda das Empresas**. 13ª Ed. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2018.

LISTA DE LEGISLAÇÃO

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. **Palácio do Planalto Presidência da República**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 15 de junho de 2019.

BRASIL. Deliberação CVM nº 371, de 13 de dezembro de 2000. Aprova o Pronunciamento do IBRACON sobre a Contabilização de Benefícios a Empregados. **Comissão de Valores Mobiliários**. Disponível em: <http://www.cvm.gov.br/legislacao/deliberacoes/deli0300/deli371.html>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

BRASIL. Instrução Normativa RFB nº 1.500, de 29 de outubro de 2014. Dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas. Receita Federal do Brasil. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=57670&>. Acesso em: 15 de junho de 2019.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Palácio do Planalto Presidência da República**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 15 de junho de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Palácio do Planalto Presidência da República**, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 de junho de 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília,

DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 15 de junho de 2019.

LISTA DE JURISPRUDÊNCIA

Brasil. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Agravo de Instrumento nº 5000453-55.2018.4.03.0000, Rel. Des. Antonio Cedenho, Publicado no D.J.: 20 maio de 2019. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/acordaos/Acordao/BuscarDocumentoPje/13126438>. Acesso em 10 de junho de 2019.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR - 201000-02.2008.5.15.0140. Data de Julgamento: 11.02.2015, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicado em 27 de maio de 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#32a59b0bab3b995cc306760cc7af3ef0>. Acesso em 13 de junho de 2019.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR – 85740-33.2009.5.03.0023, 6ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 15 de dezembro de 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#99cc8a318b5541a2da19bdce8e3d81ff>. Acesso em 13 de junho de 2019.

Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR - 217800-35.2007.5.02.0033, 6ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 17 de novembro de 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#13bee5df37c4bb079aa3fe22948b44dd>. Acesso em 13 de junho de 2019.

Brasil. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Apelação/Remessa Necessária nº 0010061-06.2015.4.03.6100/SP, Rel. Des. Hélio Nogueira, Data da sessão de julgamento: 20 de maio de 2019. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/acordaos/Acordao/BuscarDocumentoGedpro/7288394>. Acesso em 13 de junho de 2019.

Brasil. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Apelação Cível 0140420-90.2017.4.02.5101, Rel. Des. Federal Marcus Abraham; Turma Espec. II; Publicado em D.J. 03 de outubro de 2018. Disponível em file:///D:/Downloads/01404209020174025101_1025300.pdf. Acesso em 10 de junho de 2019.

Brasil. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. Apelação/Remessa Necessária nº 0009252-16.2015.4.03.6100/SP; Rel. Des. Hélio Nogueira; Publicado em D.J. 24 de abril de 2019. Disponível em: <http://web.trf3.jus.br/acordaos/Acordao/BuscarDocumentoGedpro/7438545>. Acesso em 10 de junho de 2019.

Brasil. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2402006.475 – 4ª Câmara / 2ª Turma Ordinária, Rel. Jamed Abdul Nasser Feitoza, Publicado em 7 de agosto de 2018. Disponível em file:///D:/Downloads/Decisao_16327720147201723.PDF. Acesso em 04 de junho de 2019.

Brasil. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2403-002.949, sessão de 12 de fevereiro de 2015. Disponível em: file:///D:/Downloads/Decisao_10510004753200853.PDF. Acesso em 04 de junho de 2019.

Brasil. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2403-002.577, sessão de 14 de abril de 2014. Disponível em: file:///D:/Downloads/Decisao_15586002512200818.PDF. Acesso em 04 de junho de 2019.

Brasil. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2402-006.051, Relator: Ronnie Soares Anderson, Publicado em 27 de março de 2018. Disponível em: [file:///D:/Downloads/Decisao_10983720240201556%20\(2\).PDF](file:///D:/Downloads/Decisao_10983720240201556%20(2).PDF). Acesso em 04 de junho de 2019.

Brasil. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2401-003.891, 4ª Câmara / 1ª Turma Ordinária, Rel. Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira, Publicado em 11 de fevereiro de 2015. Disponível em:

file:///D:/Downloads/Decisao_16327721267201233.PDF. Acesso em 04 de junho de 2019.

Brasil. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2202-003.510, 2ª Câmara/2ª Turma Ordinária, Publicado em 04 de novembro de 2016. Disponível em: file:///D:/Downloads/Decisao_16327721798201145.PDF. Acesso em 04 de junho de 2019.

Brasil. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Acórdão nº 2201002.685 – 2ª Câmara / 1ª Turma Ordinária, Rel. Eduardo Tadeu Farah, Publicado em 11 de fevereiro de 2015. Disponível em: file:///D:/Downloads/Decisao_16327720085201326.PDF. Acesso em 04 de junho de 2019.

Brasil. Câmara Superior de Recursos Fiscais. Acórdão nº 9202-006.628 – 2ª Turma, Rel. Heitor de Souza Lima Junior, Publicado em 17 de maio de 2018. Disponível em: file:///D:/Downloads/Decisao_16327721357201224.PDF. Acesso em 04 de junho de 2019.