

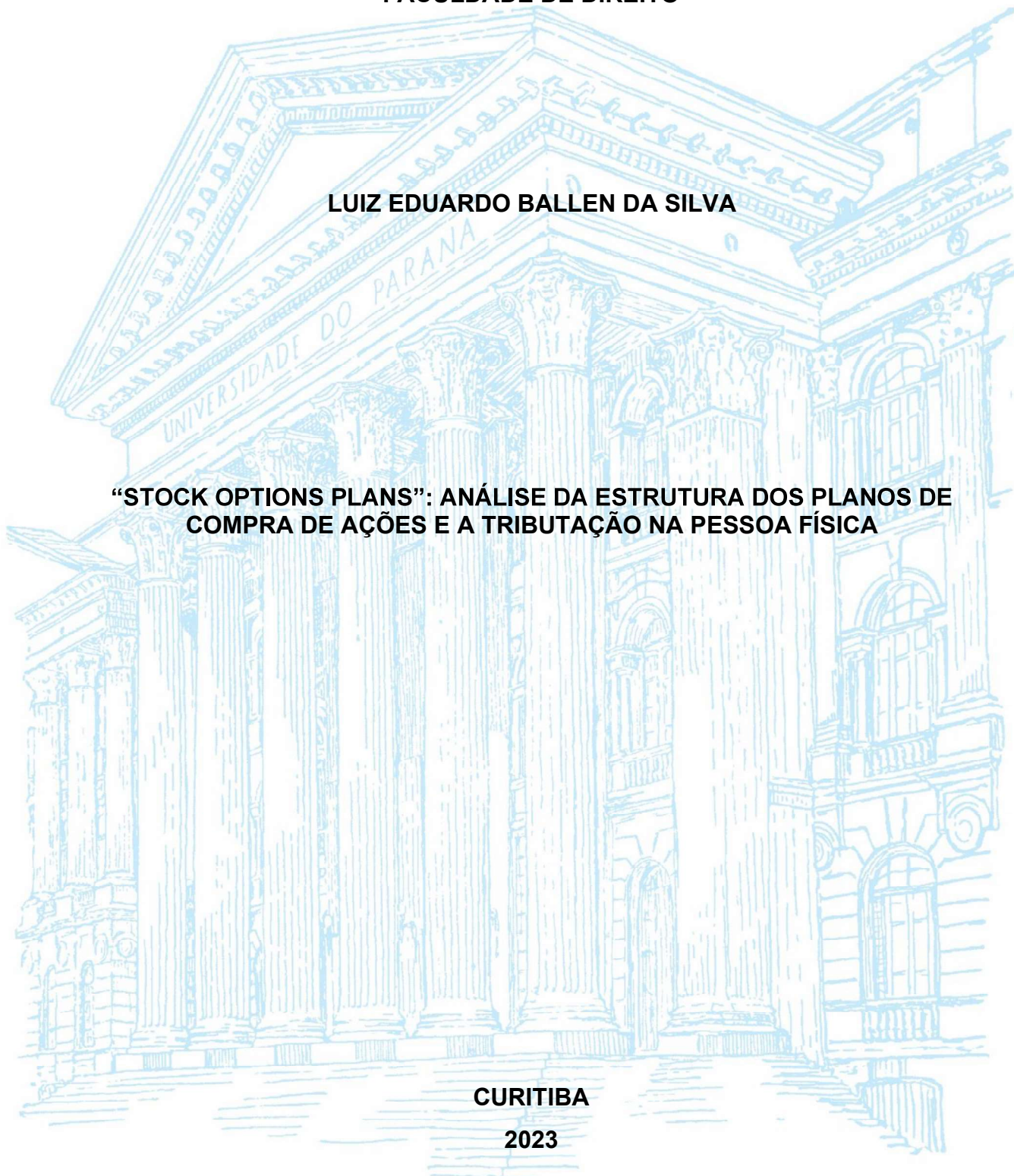
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO**

LUIZ EDUARDO BALEN DA SILVA

**“STOCK OPTIONS PLANS”: ANÁLISE DA ESTRUTURA DOS PLANOS DE
COMPRA DE AÇÕES E A TRIBUTAÇÃO NA PESSOA FÍSICA**

CURITIBA

2023



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO**

LUIZ EDUARDO BALLEEN DA SILVA

**“STOCK OPTIONS PLANS”: ANÁLISE DA ESTRUTURA DOS PLANOS DE
COMPRA DE AÇÕES E A TRIBUTAÇÃO NA PESSOA FÍSICA**

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Direito do Programa de Graduação da Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dra. Betina Treiger Grupenmacher.

CURITIBA

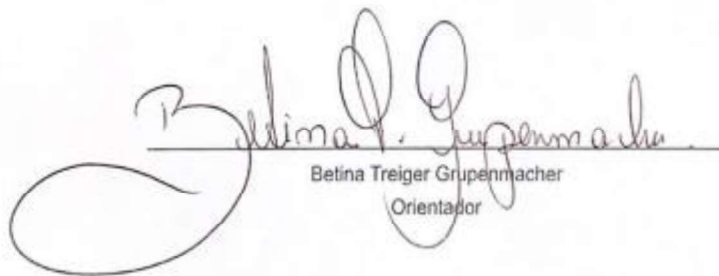
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

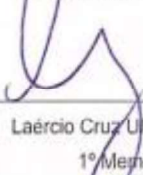
"Stock Options Plans"; Análise da Estrutura dos Planos de Compra de Ações e a Tributação na Pessoa Física

LUIZ EDUARDO BALEN DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:


Betina Treiger Gruppenmacher
Orientador

Coorientador


Laércio Cruz Uliana Junior
1º Membro


Matheus Schwertner Zicarelli Rodrigues
2º Membro

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por sempre estar presente na minha vida.

Aos meus pais, Luiz Eduardo da Silva e Síndia Rosa Ballen da Silva, por sempre me apoiarem e estarem ao meu lado. Sei que não há agradecimento que seja suficiente para tudo que eles me proporcionam.

Aos meus avós, em especial ao sr. Setembrino Valdecir Ballen, que, com certeza, estará me acompanhando em todas as etapas da vida.

À minha orientadora, professora Betina Treiger Grupenmacher, por ter aceitado me orientar na realização deste trabalho e por ter me auxiliado em diversos momentos durante a minha vida acadêmica, na realização de palestras e eventos, especialmente na época em que participei como coordenador de eventos do CAHS. Uma profissional exemplar, pela qual tenho muito respeito e admiração.

Agradeço ao escritório Gaia Silva Gaede, pois proporcionou o meu primeiro contato com o Direito Tributário, área na qual pretendo atuar.

Agradeço, também, à KPMG, por todo o aprendizado adquirido.

Ao GEAC e ao CAHS, pelas experiências que levarei para a vida inteira.

A todos os meus amigos que sempre me acompanharam durante a faculdade, mas que não terei a capacidade listar, tendo em vista que não seria justo deixar alguém de fora.

Por fim, e não menos importante, à Júlia Massignan Coppla, que me acompanha e incentiva há mais de 2 anos, fazendo meus dias mais felizes.

RESUMO

O presente estudo visa compreender e aprofundar o funcionamento e a sistemática dos Planos de Opções de Compra de Ações, também conhecidos como Stock Options Plans (SOP), comumente utilizados nas sociedades por ações. Esses planos têm por objetivo incentivar os colaboradores a permanecerem nas empresas em que trabalham, alinhando os interesses envolvidos, tanto do empregador, como do empregado que agora passa a ser também acionista. Essa operação não é isenta de riscos de autuações e questionamentos por parte da Receita Federal que a tem caracterizado como relação de emprego, impondo uma série de requisitos empregatícios e oferecendo-a à tributação. Neste estudo, por meio da análise de entendimentos proferidos pelas esferas administrativa e judicial, buscou-se demonstrar que os planos apresentam natureza mercantil, estando livres de eventuais tributações relacionadas ao trabalho. Finalmente, será analisado o imposto de renda incidente sobre a pessoa do empregado signatária do plano e o momento adequado do seu oferecimento à tributação, levando em consideração diversos possíveis cenários existentes.

Palavras-chave: Planos de Opções de Compra de Ações; Stock Options Plans; Tributação; Imposto de Renda.

ABSTRACT

The present work aims to understand the functioning and systematics of Stock Option Plans (SOP), commonly used in stock companies. These plans intend to encourage employees to remain in the companies where they work by becoming a shareholder, while aligning the interests involved, both of the employer and the employee. This operation is not exempt from the risk of supervision by the Federal Revenue, which has characterized it as an employment relationship, imposing a series of employment requirements and offering it to taxation. In this study, through the analysis of judicial and administrative understandings, it will be demonstrated that the SOPs have a commercial nature, being free from any taxation related to labor law. Finally, it will be analyzed the income tax levied on the employee who entered the plan and the appropriate moment of its offer to taxation, considering several possible existing scenarios.

Keywords: Stock Option Plans; Taxation; Income tax.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAP – “Committee on Accounting Procedure”
- CARF – Conselho Administrativo de Recursos Fiscais
- CC – Código Civil
- CF – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CSRF – Câmara Superior de Recursos Fiscais
- CTN – Código Tributário Nacional
- CPC – Comitê de Pronunciamentos Contábeis
- CVM – Comissão de Valores Mobiliários
- FAS – “Financial Accounting Standards”
- LSA – Lei das S/A – Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976
- IASB – “International Accounting Standards Board”
- ICVM 497 - Instrução CVM nº 497, de 3 junho de 2011
- OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
- RSU – “Restricted Stocks Unites”
- RS – “Restricted Stocks”
- SOP – “Stock Options Plans”
- TRF – Tribunal Regional Federal
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 STOCK OPTIONS PLANS	9
2.1. Origem do instituto	9
2.2. Definições e características operacionais	12
2.3. Espécies de Stock Options.....	15
3 NATUREZA JURÍDICA	17
3.1. Entendimento em âmbito administrativo – Conselho Administrativo de Recursos Fiscais	18
3.2. Entendimento em âmbito Judicial – Tribunal Regional Federal da 3º e da 4º Regiões	21
3.3. Natureza Mercantil dos Contratos de Stock Options.....	24
4 FATO GERADOR E A INCIDÊNCIA DE IMPOSTO DE RENDA NA PESSOA FÍSICA	26
4.1. Momento da tributação dos Planos de Stock Options na Pessoa Física	26
5 CONCLUSÃO	33

1 INTRODUÇÃO

Na busca de retenção e incentivo de talentos, as empresas têm se utilizado cada vez mais de planos de opções de compras de ações da companhia por seus funcionários, visando aumentar a produtividade e o senso de pertencimentos dos participantes, além de fidelizar e recompensar os bons funcionários das empresas.

Os planos consistem, basicamente, em possibilitar aos funcionários que adquiriam ações dos negócios em que trabalham, em muitos casos com condições mais benéficas do que aquelas praticadas no mercado, em observância a requisitos estipulados pelos seus empregadores, trazendo o empregado para dentro da sociedade e possibilitando que faça parte dos riscos e resultados financeiros empresariais.

Esses planos não passam isentos dos olhares minuciosos das autoridades fazendárias, tendo em vista que eles podem apresentar algumas particularidades tributárias que visam elidir o pagamento de determinadas obrigações fiscais.

A falta de proposituras legislativas sobre o tema torna a discussão permanente nos órgãos da administração pública e nas esferas judiciais. Nos últimos anos, diversas manifestações foram proferidas nos mais variados sentidos, mas sem definição específica a respeito do caminho que o contribuinte deverá percorrer. Em vista dos diversos formatos de planos desenvolvidos pelos contribuintes, ainda não foi possível consolidar nenhum entendimento sobre a questão.

Partindo dessas premissas, a proposta do presente artigo é discorrer sobre a tributação aplicada pelo Direito Brasileiro aos planos de “Stock Options” concedidos pelas empresas aos seus funcionários, mais especificamente àqueles no âmbito dos empregados participantes em sua pessoa física.

Para tanto, inicialmente, será necessário entender o contexto histórico de surgimento das Stock Options, para que seja possível delimitar as características e espécies de planos existentes, bem como entender o tratamento tributário e a natureza jurídica que os julgamentos nas esferas administrativa e judicial estão considerando em suas análises. Assim, buscou-se realizar uma pesquisa detalhada de Jurisprudências, sem o objetivo de esgotar todos os julgados

existentes, mas fornecendo substrato que possa embasar o entendimento atual dos tribunais sobre a temática.

No escopo do trabalho, pretende-se analisar as estruturas utilizadas pelos contribuintes, bem como delimitar algumas particularidades envolvendo casos específicos de tributação dos planos no que tange aos funcionários em sua pessoa física, com a finalidade de fomentar a discussão sobre o tema e a sua melhor compreensão, seguido da conclusão do presente estudo.

2 STOCK OPTIONS PLANS

Os planos de Stock Options são cada vez mais utilizados, pois se acredita que essa seja uma forma de alinhar os interesses dos empregadores com os dos empregados, engajando-os e recompensando-os, tendo em vista que serão beneficiados com ações da empresa em que trabalham. Espera-se, com isso, que o funcionário se sinta motivado e busque o crescimento da empresa, pois quanto mais “valiosa” for, maior valor as ações recebidas terão.

Partindo dessas premissas, passa-se a explicar sua origem, características e espécies existentes.

2.1. Origem do instituto

Com origem norte-americana, as Stock Options passaram a ser amplamente utilizadas na década de 1980, tendo como um dos motivos de sua utilização o tratamento contábil favorecido (advindos do FASB), bem como os benefícios tributários dessa modalidade¹.

Apesar de haver maior utilização do mecanismo na década de 80, há documentos datados da década de 50 que já previam essa modalidade. O Comitê de Procedimentos Contábeis Americanos (CAP), emitiu, em 1948, o “*Bulletin 37: Accounting for Compensation in the Form of Stock Options*”², com o objetivo de disciplinar o instituto e seus tratamentos contábeis.

¹ Aboody (1996, p. 357) ABOODY, D. Market valuation of employee stock options. *Journal of Accounting and Economics*, vol. 22, p. 357–391, 1996.

² American Institute of Certified Public Accountants. Committee on Accounting Procedure, "Accounting for compensation in the form of stock options; Accounting Research Bulletin, no. 37" (1948). American Institute of Accountants.

Em 1953, o Bulletin 37 foi revisado e atualizado pelo ARB 43³ (“*Accounting Research Bulletin*”), que trouxe em seu capítulo 13B o tema “*Compensation Involved in Stock Option and Stock Purchase Plans*”. Importa destacar que o documento já abordava alguns requisitos necessários aos funcionários para que pudessem exercer o direito de compra das ações como, por exemplo, permanecer na empresa por determinado tempo.

Em 1969 e 1976, o governo norte-americano introduziu algumas modificações na forma de tributação desses planos. A obra “Teoria da Contabilidade”⁴ explicou que, antes de 1976, os impostos dos planos de compra de ação eram postergados para o momento da venda das ações, porém o *Tax Reform Act* de 1976 retirou esses benefícios, que foram reintroduzidos em 1981 com o advento da Lei Fiscal de Recuperação Econômica. Importante destacar também que, nesse período, mais especificamente em 1973, houve a abertura da Bolsa de Opções de Ações de Chicago que ocasionou um aumento na utilização das Stock Options.

Já em 1995, houve a publicação do FAS 123⁵ o qual recomendava que fosse realizado o informe sobre eventuais valorizações das opções, utilizando como base o valor justo de mercado, porém, por se tratar de apenas uma recomendação, muitas empresas continuaram considerando o valor intrínseco para fins de registro, ocasionando uma série de distorções nas demonstrações financeiras. Em 2005, o FAS 123 foi revisado, passando a se chamar FAS 123-R, o qual determinava que os registros fossem realizados considerado como base o valor justo.

Em paralelo, na Europa, por meio do IASB (“*International Accounting Standards Board*”), em 2002, foi publicado o Exposure Draft 2 – ED2: Share-Based Payment que veio a se chamar de IFRS 2. Este, por sua vez, foi responsável por disciplinar os pagamentos baseados em ações⁶. Em suma, o

³ American Institute of Certified Public Accountants. Committee on Accounting Procedure, "Restatement and revision of Accounting research bulletins; Accounting Research Bulletin, no. 43" (1953). American Institute of Accountants. 336.

⁴ HENDRIKSEN, E.; BREDÁ, M. F. Teoria da contabilidade; tradução de Antonio Zoratto Sanvicente. – 1. ed. – 6. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2007.

⁵ FAS 123: Statement of Financial Accounting Series (1995) – A normativa recomendava que se utilizasse o modelo de precificação Black Scholes para cálculo da valorização da ações.

⁶ Objetivos do IFRS-2:

“The objective of this IFRS is to specify the financial reporting by an entity when it undertakes a share-based payment transaction. In particular, it requires an entity to reflect in its profit or loss and financial position the effects of share-based payment transactions, including expenses

IFR2 orientava que os contribuintes reconhecessem os direitos recebidos das operações com ações no momento em que fossem obtidas.

Realizadas as devidas conceituações internacionais, faz-se importante pontuar também a origem dos planos no Brasil. A primeira manifestação legal é datada de julho de 1965, por meio do artigo 48 da Lei nº 4.728⁷, que não orientou quanto a procedimentos específicos para a realização de compra de ações.

Apenas com o advento da Lei das S/A (LSA) em 1976, nos seus artigos 166, 168 e 176⁸, passou-se a dispor a respeito da possibilidade de outorga da opção de compra de ações aos administradores e empregados, disciplinando seu procedimento.

Os dispositivos da LSA mencionados acima trouxeram os devidos entendimentos para que fosse realizada a outorga das opções, elencando a necessidade de previsão no estatuto e de aprovação em assembleia. Destaca-se que a lei citada define apenas critérios societários dos planos e não os tributários, ainda que de forma bastante sintética.

A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) tentou regulamentar o uso dos planos por meio de ofícios circulares⁹, porém sem estipular a necessidade de contabilização das despesas com as ações aos funcionários. É possível entender que apenas em 2008, com a publicação do Comitê de Pronunciamento

associated with transactions in which share options are granted to employees.” Disponível em: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ifrs-2-share-based-payment/#standard>. Acesso em 22/11/2022.

⁷ Art. 48. Nas condições previstas no estatuto, ou aprovadas pela assembléia geral, a sociedade poderá assegurar opções para a subscrição futura de ações do capital autorizado.

⁸ Art. 166. O capital social pode ser aumentado:

(...) 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;

(...)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. 176. Ao fim de cada exercício social, a diretoria fará elaborar, com base na escrituração mercantil da companhia, as seguintes demonstrações financeiras, que deverão exprimir com clareza a situação do patrimônio da companhia e as mutações ocorridas no exercício:

(...)§ 4º As demonstrações serão complementadas por notas explicativas e outros quadros analíticos ou demonstrações contábeis necessários para esclarecimento da situação patrimonial e dos resultados do exercício.

(...)§ 5º As notas explicativas devem:

(...) g) as opções de compra de ações outorgadas e exercidas no exercício;

⁹ Deliberação CVM 371/200; Instrução CVM 390/2003; Ofício Circular CVM/SNC/SEP 01/2004; Ofício-Circular CVM/ SNC/SEP 01/2005 e Ofício-Circular CVM/ SNC/SEP 01/2006

Contábil (CPC) nº 10, intitulado “Pagamento Baseado em Ações”, que as Stock Options passaram a apresentar critérios específicos para sua efetiva contabilização que em muito se assemelham com os critérios contidos na norma IFRS 2, já comentada¹⁰.

O CPC nº 10 estipulou que as despesas com esses incentivos sejam calculadas considerando o valor justo da ação, observando o regime de competência, além de especificar o momento do reconhecimento, condições para o pagamento, liquidação, por exemplo, regulamentando de fato a utilização dos pagamentos baseados em ações. Importante destacar desde já que o pronunciamento elencou o plano de pagamento por ações como sendo um componente do pacote de remuneração das empresas¹¹, termo muito utilizado nas decisões administrativas e judiciais que serão analisadas nos próximos capítulos que utilizam esse CPC como embasamento.

No ano seguinte à publicação do CPC nº 10, a CVM, por meio da Instrução Normativa nº 480/2009, houve a necessidade de as companhias abertas informarem a utilização dos planos de pagamento em ação, indicando os seus critérios e condições no “Formulário de Referência”.

Em suma do contexto histórico, é possível notar que a evolução dos planos de Stock Options no Brasil foi bastante tardia, sendo regulamentados contabilmente apenas em 2008 e sem a devida normatização tributária até hoje, sendo que nos Estados Unidos e na Europa as normas disciplinadoras foram instituídas há décadas.

2.2. Definições e características operacionais

Os Planos de Compra e Venda de Ações são comumente utilizados nas sociedades anônimas, devido à sua configuração de capital em ações¹², e vêm

¹⁰ Faz-se importante ressaltar que com a Lei nº 11.638/2007 alterou a LSA acrescentando ao art. 177 o §5º que alinhou as normas da CVM aos padrões internacionais de contabilidade. Esse acontecimento fez com que os Comitês de Pronunciamento Contábeis estivessem em consonância com as normas expedidas por órgãos internacionais. Um dos motivos pelo qual o CPC 10, datado já do ano seguinte à essa alteração, converge com o IFRS2.

¹¹ “12. Via de regra, ações, opções de ações ou outros instrumentos patrimoniais são outorgados aos empregados como parte do pacote de remuneração destes, adicionalmente aos salários e outros benefícios. Normalmente, não é possível mensurar, de forma direta, os serviços recebidos por componentes específicos do pacote de remuneração dos empregados.”

¹² Tanto as sociedades anônimas abertas ou fechadas podem ter suas ações vinculadas aos Planos de Stock Options. A diferença entre as estruturas reside, basicamente, na rigidez das

se tornando cada vez mais frequentes, como uma forma de contraprestação aos colaboradores. Esses planos têm por objetivo a retenção dos talentos nas sociedades empresariais, servindo para incentivar os trabalhos realizados como forma de bonificação¹³.

O termo “Stock Options” apresenta a ideia de concessão/outorga a um sujeito que terá o direito de comprar ações de uma sociedade, em uma data futura, por um preço pré-determinado, com a possibilidade de o colaborador, após preenchimentos de requisitos determinados contratualmente, exercer a compra das ações propriamente ditas¹⁴.

Em linhas gerais, por meio desses planos, as empresas fornecem aos seus colaboradores, sejam eles administradores, empregados, prestadores de serviço, a possibilidade de adquirirem parte das ações da sociedade em momento futuro, a determinado preço fixo, inferior ao valor de mercado, desde que cumpridos determinados requisitos pré-estabelecidos.

A instituição desse benefício tem como objetivo o alinhamento dos interesses da empresa com os interesses dos colaboradores-acionistas, objetivando a criação de um vínculo dos funcionários com a empresa, a fim de aumentar o engajamento na busca por resultados melhores da sociedade empresarial e da qualidade dos trabalhos desenvolvidos, transmitindo-lhes o sentimento de “donos do negócio” e permitindo que tenham participação acionária na companhia, além de compartilhar dos riscos do negócio empresarial, bem como dos lucros e dividendos.

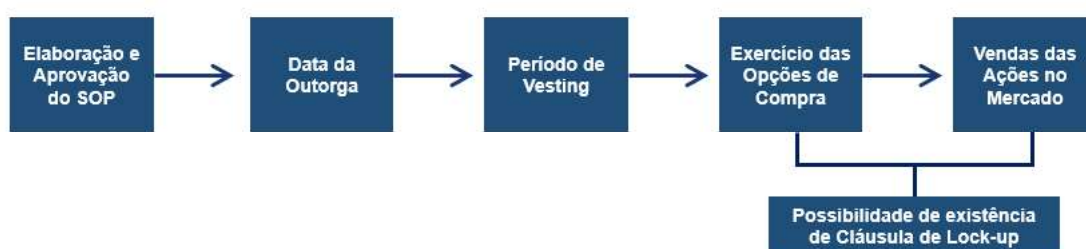
normas e na possibilidade de abertura do capital a terceiros. No caso das companhias fechadas, as transações necessitam de “*recursos de capital mediante a subscrição de ações pelos próprios acionistas ou por um grupo restrito de pessoas*”, conforme entende Modesto Carvalhosa em seus comentários à LSA. CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas: Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, com as modificações das Leis nº 9.457, de 5 de maio de 1997 e 10.303, de 31 de outubro de 2001**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 47.

¹³ “A opção de compra se constitui negócio unilateral da companhia de natureza contratual, representando um benefício outorgado a administradores, empregados ou a terceiros prestadores de serviços à companhia. Pelo seu caráter personalíssimo, é sempre nominativa, não constituindo título negociável.” CARVALHOSA, Modesto. Op. Cit., p. 15.

¹⁴ MOREIRA, André Mendes; QUINTELA, Guilherme Camargos; SAVASSI, Rafael França. **Plano de Stock Options. Análise sob o Prisma da não Incidência de Contribuições Sociais**. Revista Dialética de Direito Tributário n. 214, jul. 2013, p. 33; MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 248; e DOMINGUES, Nereu Miguel Ribeiro. **Análise da incidência de contribuições previdenciária sobre os ganhos obtidos pelo trabalhador em decorrência de Stock Options Plan, Hiring Bonus, Bônus de Retenção e Indenização por Quarentena**. In: FREIRE, Elias Sampaio; PEIXOTO, Marcelo Magalhães (Coord.). **Contribuições Previdenciárias à luz da jurisprudência do CARF**. São Paulo: MP Editora, 2012, p. 196.

Os moldes em que esses planos são projetados ficam a cargo da companhia que, por sua vez, irá estipular os critérios necessários para que os funcionários possam usufruir dos benefícios. Alguns requisitos precisam ser observados como, por exemplo, o percentual do capital social da empresa que será destinado para a consecução do plano; a aprovação do Plano em Assembleia Geral; se haverá prazo em que o funcionário deva permanecer na empresa para que possa usufruir do benefício – conhecido como “*vesting period*” ou período de carência¹⁵; qual o preço determinado para a aquisição das participações; qual o momento da contabilização do plano; e se haverá prazo de bloqueio das ações para venda, após o recebimento, por parte do colaborador (*lock-up*).

Todas essas questões podem impactar no entendimento dos tribunais administrativos e judiciais no momento da análise da tributação, conforme veremos adiante. Basicamente, os planos seguem a seguinte estrutura ilustrada abaixo:



Autor: Luiz Eduardo Ballen da Silva

Assim, os funcionários que se destacarem em suas funções terão a opção de compra de ações da companhia e, para que seja exercida essa opção, esses funcionários deverão cumprir os termos estabelecidos nesses planos.

Entretanto, os planos de Stock Options não apresentam previsão normativa específica com relação à sua natureza jurídica, seja ela de caráter mercantil ou remuneratório. A ausência de dispositivos normativos específicos

¹⁵ A respeito do período de vesting, considerado o período de maturação em que há o estabelecimento de condições suspensivas do contrato, é possível citar quatro momentos, quais sejam: (i) compra de uma parcela das ações por ano; (ii) compra de todas as ações de uma única vez (Cliff vesting); compra de acordo com a performance (Performance Vesting); e (iv) a compra de valores diferentes em cada exercício (Step Vesting), vide DAL MAS, Viviane Castro Neves Pascoal Maldonado. **Stock options na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2008, p. 34.

que regulem essas questões impacta diretamente nas estruturas utilizadas pelas empresas e traz dúvidas com relação à correta tributação e o momento da ocorrência do fato gerador da obrigação.

2.3. Espécies de Stock Options

Os planos de incentivos baseados em ações não dispõem de uma modelagem única em se tratando da sua implementação. Existe uma série de variações adotadas pelas companhias, que são exercidas de acordo com suas estruturas operacionais.

Entre as possíveis formatações, podemos citar: (i) SOP – Stock Options Plans; (ii) RSU – Restricted Stocks Unites; (iii) RS – Restricted Stocks; (iv) Phantom Options¹⁶. Ressalto que pode haver variação na nomenclatura da doutrina, porém as formatações são bastante semelhantes.

(i) SOP – Stock Options Plans

Conhecidas como SOP (Stock Options Plans) são as estruturas mais comumente analisadas e utilizadas pelas empresas. Conforme observaremos na sequência, as decisões administrativas e judiciais, em sua maioria, versam sobre essa estrutura de planos.

Nos SOP, o empregador outorgante estabelece um contrato determinando o momento e os requisitos para que a opção seja realizada. Em geral, envolvem a voluntariedade dos funcionários; o preço é previamente determinado; a outorga das ações pode ser tanto onerosa, quanto não onerosa, ou seja, nada é cobrado do funcionário, porém depende dos critérios estabelecidos pela empresa; presença de período de *vesting*; e a existência de eventual cláusula de *lock-up*, que diz respeito à permanência do empregado com as ações durante determinado período de tempo sem a possibilidade de alienação.

É possível inferir que essa modalidade de contrato possui natureza mercantil e não remuneratória, conforme iremos analisar adiante, porém nem sempre é esse o entendimento do fisco. Caso seja considerada como remuneração, mesmo que indireta, haverá incidência de contribuições previdências.

¹⁶ SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock options plans e tributação previdenciária**. 1 ed. São Paulo: Noeses, 2016, pp. 32-36.

(ii) RSU – Restricted Stocks Unites

As RSU são bastante semelhantes às SOP, entretanto, não dizem respeito a opções propriamente ditas, mas sim a ações (Unites). Enquanto nos SOP, ao final do *vesting*, o funcionário está habilitado a exercer sua opção de compra de ações, nas RSU o empregado irá receber uma quantidade determinada de ações propriamente ditas. É um possível diferencial como sendo um plano de ações e não de opções de ações.

Outra diferença diz respeito à não existência de pagamento algum pelo resgate, sendo o custo integral da empresa. Ainda, o preço das ações é determinado apenas no momento do *vesting*, diferente dos SOP em que são determinados contratualmente em momento anterior.

(iii) RS – Restricted Stocks

As RS são semelhantes às RSU. A principal diferença reside no fato de que a transferência das ações é realizada no momento da sua outorga, não sendo necessário aguardar o período de *vesting* para seu recebimento.

Entretanto, apesar de possuir a titularidade já no início do plano, é necessário cumprir todos os requisitos durante o período de *vesting*. Caso as condições não sejam preenchidas, o empregado deverá devolver as ações à companhia. Importa dizer que o participante estará apto a receber os dividendos ou JCPs do período, por ser acionista.

(iv) Phantom Options

As Phantom Options, ou ações fantasma, são semelhantes as SOP no que diz respeito às suas características, podendo tanto ser de opções como de ações, porém não há transferência efetiva das ações. Nesse caso, geralmente o pagamento é realizado em dinheiro. Não são muitos os casos encontrados nos tribunais brasileiros, mas podemos entender que possui natureza remuneratória, tendo em vista sua forma de pagamento.

No escopo do presente trabalho, iremos analisar com mais detalhes os SOP, pois estes são mais observados nas estruturas das empresas brasileiras.

Ainda, por fim, é importante citar que além das opções de compra (conhecidas como CALL), também existem as opções de venda (conhecidas como PUT), nas quais os seus possuidores optam por vender ações no mercado, apostando na desvalorização da companhia. Não faz parte deste estudo esse modelo em específico de PUT, tendo em vista que sua finalidade é diversa

daquela que se pretende analisar. Não faria sentido a empresa estruturar um plano de venda das ações para seus funcionários com o objetivo de incentivá-los, pois iria contra a ideia apresentada.

3 NATUREZA JURÍDICA

A configuração da natureza jurídica dos Planos de Stocks apresenta bastante divergência doutrinária em decorrência da falta de normatização. Apesar de algumas tentativas, ainda não houve consolidação legislativa sobre o tema.

Sobre as iniciativas de lei, é possível citar o PL 2337/2021, que está no aguardo da apreciação pelo Senado Federal e tem o condão de alterar a Legislação do Imposto de Renda e a Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido, conforme seu art. 13, que modifica o art. 33 da Lei 12.973/2014. Segundo ele, os pagamentos com ações da empresa não poderão ser deduzidos como despesas operacionais, se forem realizados a sócios, executivos e acionistas¹⁷. Em regra, o texto estaria atribuindo um caráter remuneratório das Stock Options aos sócios, executivos e acionistas, mas não foi sancionado.

Ressalta-se que há bastante divergência nos julgamentos sobre o tema. O entendimento majoritário no CARF diz respeito à tributação dos planos como sendo de natureza remuneratória, ou seja, decisões desfavoráveis ao contribuinte, apesar de, recentemente, a Câmara Superior ter julgado de maneira favorável, conforme será analisado a seguir. Em contrapartida, no âmbito judicial o entendimento é majoritariamente pró-contribuinte. Porém, recentemente, houve decisão em sentido contrário¹⁸ que também será analisada na sequência.

Salienta-se que o objetivo do trabalho não será de exaurir todos os julgados, mas analisar decisões que confirmam segurança a respeito da temática.

¹⁷ Conforme texto do Projeto de Lei:

“Art. 33. Os custos e as despesas reconhecidos em decorrência de serviços prestados cuja remuneração seja efetuada por meio de acordo com pagamento baseado em ações deverão ser adicionados ao lucro líquido para fins de apuração do lucro real. Parágrafo único. Na hipótese de remuneração dos serviços prestados pelos empregados, a parcela correspondente poderá ser excluída no período de apuração em que a pessoa jurídica beneficiária dos serviços efetuar a sua liquidação em caixa ou outro ativo ou aquele em que for verificada a transferência da propriedade definitiva das ações ou opções, quando a referida liquidação ocorrer por meio da entrega de instrumentos patrimoniais.” Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2034420&filename=PL%202337/2021, acesso em 23/12/2023.

¹⁸ Agravo de Instrumento - SP nº 5013589-17.2021.4.03.0000, julgado em 10/11/2022

3.1. Entendimento em âmbito administrativo – Conselho Administrativo de Recursos Fiscais

Na esfera administrativa, destaca-se, inicialmente, a recente decisão da 2ª Turma do Câmaras Superior do CARF (CSRF) que afastou a tributação de contribuições sobre os planos, prevalecendo o entendimento de que os planos apresentam natureza mercantil.

Em 22/11/2022, foi analisado o processo 16682.721015/2013-46, acórdão nº 9202-010.506¹⁹, no qual, por seis votos a quatro, foi decidido de maneira favorável ao contribuinte. No caso, o plano de ações apresentava preço das ações baseado em valores praticados no mercado no momento da outorga, ou seja, com risco ao trabalhador de as ações não se valorizarem. Ainda, não havia metas estipuladas atreladas ao desenvolvimento dos profissionais, sendo apenas a permanência na empresa suficiente para fruição do benefício. Foi consagrado também que o CPC 10 não tem o condão de afetar a tributação da companhia e que, portanto, não há que ser utilizado como embasamento para configurar a natureza de remuneração.

Em suma, extrai-se que o fato de não haver plano de metas aos empregados, mas apenas o requisito de permanência na empresa e que há risco na operação àqueles que aderirem ao plano de ações – haja vista que o preço da ação no exercício está atrelado ao seu valor de mercado – é suficiente para se entender que esses contratos apresentam natureza mercantil e, portanto, restou afastada a tributação das contribuições previdenciárias. Essa decisão foi novidade, visto que a maioria dos demais entendimentos vão em sentido contrário ao contribuinte.

Ainda no âmbito do CARF, é possível citar a decisão nº 9202-009.783²⁰ – CSRF, 2ª Turma, favorável ao contribuinte, de 25/08/2021. Trata-se do emblemático caso da antiga Sadia, no qual ficou entendido que o contrato também teria a natureza mercantil, pois foi observado que não havia valor pré-

¹⁹ Acórdão nº 9202-010.506, relatoria de João Victor Ribeiro Aldinucci, processo nº 16682.721015/2013-46, julgado dia 22/11/2022.

²⁰ Acórdão nº 9202-009.783, Relatoria de Maria Helena Cotta Cardozo, processo 10925.723207/2011-49, julgado dia 04/10/2021.

fixado da outorga das ações, ou seja, havia risco de os valores das ações desvalorizarem no mercado; não havia participação monetária por parte da empresa; e não havia contraprestação específica por parte do funcionário, não caracterizando benefícios direto/indiretos do seu trabalho, além de ser voluntária sua adesão.

Destacados os acórdãos favoráveis acima, ressalta-se que a maioria dos julgados em âmbito administrativo são desfavoráveis ao contribuinte, pois entendem que a natureza dos planos de Stock Options é remuneratória²¹.

Em análise dessas decisões, verifica-se que há alguns pontos em comum que induzem ao entendimento desfavorável.

O acórdão nº 1402-006.239²², julgado em 18/11/2022, entendeu da seguinte maneira, leia-se:

As vantagens econômicas decorrentes do exercício da opção para aquisição de ações ofertada para beneficiários que mantenham relação de trabalho com a ofertante, condicionada a elementos relacionados à qualidade da prestação dos serviços e com o esforço do colaborador, ou com seu desempenho, têm natureza remuneratória

A partir da análise do caso concreto, bem como da leitura do excerto acima, é possível entender que a fundamentação do CARF observou as regras pré-estabelecidas aos funcionários para que pudessem usufruir do benefício, bem como do preço pré-determinado do exercício da ação, ou seja, sem observar valores de mercado. Outro fundamento utilizado levou em consideração o entendimento do CPC nº 10, explicado anteriormente, que dispõe sobre as opções de ações que são outorgadas como integrantes da remuneração.

Em relação às contraprestações dos funcionários, nesse caso do acórdão mencionado, o contrato especificava que as ações seriam concedidas mediante desempenho e performance dos signatários, com possibilidade de redução do preço de exercício da opção tendo como base métricas definidas. Ainda, não haveria nenhum ônus aos beneficiários, ou seja, o risco da operação seria

²¹ Neste sentido, é possível citar os acórdãos: nº 2201-005.918 – 2ª Seção de Julgamento, 2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária, 15/01/2020; nº 2201-005.153 – 2ª Seção de Julgamento, 2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária, 04/06/2019; nº 9202-007.378 – CSRF, 2ª Turma, 27/11/2018; nº 2301-004.138 3ª Câmara, 1ª Turma Ordinária, 10/09/2014; nº 2302-003.536 3ª Câmara, 2ª Turma Ordinária, 03/12/2014; nº 2401-003.045 – 4ª Câmara, 1ª Turma Ordinária, 18/06/2013; 2301-003.597 – 3ª Câmara, 1ª Turma Ordinária, 20/06/2013.

²² Acórdão nº 1402-006.239 – 1ª Seção de Julgamento / 4ª Câmara / 2ª Turma Ordinária, Relatoria de Luciano Bernart, processo 16327.720149/2017-12, julgado em 18/11/2022.

integral da empresa. Caso o funcionário fosse desligado da companhia, o plano seria extinto, evidenciando também a relação de emprego necessária à concretização do benefício.

O acórdão nº 9202-008.532²³, julgado em 28/01/2020, da Câmara Superior de Recursos Fiscais, por sua vez, também entendeu nesse sentido, qual seja, da natureza remuneratória dos planos em questão.

Abaixo, destaca-se o entendimento proferido na decisão:

*[...] a concessão de um direito de aquisição de uma participação no capital de uma empresa com potencial de crescimento, com a consequente perspectiva de valorização dessa participação - ação - revela-se bastante atrativa, representando a outorga desse direito - opção - **uma efetiva vantagem econômica para o beneficiário, frente ao terceiro que não possui vínculos com a companhia.** [...] Nessa linha, conclui-se que os planos de opções de ações disponibilizados por empresas aos seus empregados e colaboradores, possuem, de uma maneira geral, ínsito caráter remuneratório e não de "operação mercantil", tratando-se na verdade de **retribuição disponibilizada, interna corporis, em razão de vínculo de prestação de serviços contratualmente estabelecido.** [Destaca-se]*

Note-se que foi considerada a vantagem econômica decorrente da relação empregatícia existente, visto que a companhia concedeu descontos sobre os valores praticados no mercado aos funcionários elegíveis ao programa no momento da outorga das ações, ou seja, não observando o critério da onerosidade, nem risco na operação.

Em suma, das decisões que entenderam pela natureza remuneratória dos planos de Stock Options, podemos citar que foram observados os critérios de (i) falta de onerosidade; (ii) ausência risco na operação ao empregados participantes; (iii) ações outorgadas com valores abaixo aos praticados pelo mercado; (iv) critérios de performance dos signatários (contraprestação); (v) falta de voluntariedade; (vi) ligação com a empresa (estar empregado durante determinado período de tempo); e (vii) presença de habitualidade nas distribuições realizadas. Esses foram os principais pontos observados que asseguram a natureza remuneratória dos planos, caracterizando a incidência de contribuições previdenciárias.

Em face do exposto acima, é possível destacar que, se observados os

²³ Acórdão nº 9202-008.532 – CSRF / 2ª Turma, Relatoria de Mauricio Nogueira Righetti, processo nº 11080.732476/2013-18, julgado em 28/01/2020.

requisitos impostos pelo CARF, os contratos podem apresentar natureza mercantil, caso apresentem risco ao beneficiário, contemplem valores de mercado no preço das opções, sejam onerosos, não possuam métricas de performance estabelecidas aos funcionários e são de voluntária adesão. Os planos que levarem em consideração esses pontos terão seus riscos de questionamento e de descaracterização mitigados.

3.2. Entendimento em âmbito Judicial – Tribunal Regional Federal da 3ª e da 4ª Regiões

Em âmbito judicial, as decisões apresentam caráter majoritariamente favorável aos contribuintes. O presente trabalho se limitou às buscas apenas aos Tribunais Regionais Federais, mais especificamente da 3ª e 4ª regiões. Faz-se importante destacar que, novamente, o objetivo não é analisar todos os julgados existentes, mas, sim, orientar quanto ao entendimento atual dos tribunais.

No Tribunal Regional Federal da 4ª Região, prevalece o entendimento de que os planos de Stock Options apresentam caráter mercantil²⁴. Nesses julgados, o entendimento proferido foi no sentido de que haveria ganho apenas eventual aos participantes dos referidos planos, semelhante à de prêmio ou abono, ou seja, por se tratar apenas ganho eventual, não poderia ser considerado como remuneração.

Destaca-se o entendimento proferido na Apelação Cível nº 5059633-92.2016.4.04.7000/PR, julgada em 28/10/2020 pelo Desembargador Roger Reupp Rios. Vejamos:

A vantagem obtida pelos empregados com o exercício da Opção de Compra de Ações (Stock Option Plans), instituído pela companhia em favor deles, não constitui remuneração, mas sim representa ganho eventual, ou espécie de prêmio ou abono desvinculado do salário, e que não integra o salário de contribuição, razão por que deve ser excluída da base de cálculo da contribuição previdenciária de responsabilidade da empresa e das contribuições devidas aos terceiros.

²⁴ Neste sentido é possível citar: Apelação/Remessa Necessária nº 5011291-12.2019.4.04.7205/SC (05/05/2022); Apelação/Remessa Necessária nº 5017439-39.2019.4.04.7205/SC (28/04/2021); Apelação Cível nº 5059633-92.2016.4.04.7000/PR (28/10/2020); Apelação Cível nº 5058213-23.2014.4.04.7000/PR (11/09/2019).

No caso concreto, o relator entendeu que a companhia oferece a opção de compra de ações que é considerada como sendo apenas mera expectativa de direito, tendo em vista que o plano deve ser aprovado em assembleia, que o funcionário deve cumprir com os critérios acordados em contrato, respeitando o período de *vesting*, e que ainda as condições do mercado devem ser favoráveis para que o funcionário tenha de fato um ganho efetivo²⁵. Ou seja, não há que se falar em remuneração atrelada às condições aleatórias subjetivas do contrato e do mercado.

Mais recentemente, no âmbito do TRF3, há um julgado desfavorável ao contribuinte, no qual o relator efetuou a clara distinção entre os contratos de Stock Options mercantis e remuneratórios. Trata-se do Agravo de Instrumento - SP nº 5013589-17.2021.4.03.0000, julgado em 10/11/2022, pelo Desembargador José Carlos Francisco. No acórdão proferido, foi realizado o comparativo entre as opções de ações na bolsa de valores e as ofertadas pelas empresas de capital fechado.

Nas operações em bolsas, nas quais os contratos são tipicamente mercantis, é possível verificar que todas as etapas da operação ocorrem de maneira transparente e delimitada como, por exemplo, o dia da celebração do contrato, os valores estabelecidos, o prêmio, o dia do exercício, a liquidação, as garantias para exercício da ação, pontos que são geralmente abstratos, subjetivos e bastante personalíssimos nos planos de stock options das empresas fechadas.

Um dos pontos reiterados pelo Desembargador José Carlos Francisco é que esses contratos mercantis são marcados pelo risco, pelo fluxo financeiro e pela transparência, em especial em relação ao preço da ação no dia do exercício da

²⁵ Leia-se excerto extraído do acórdão: “No caso dos autos, o Plano de Opção de Compra de Ações prevê na cláusula 6.5 duas formas para o exercício das opções: a) autorizar a compensação do preço de exercício com o preço de venda da ação; ou b) efetuar o pagamento do preço do exercício. A embargante informou à fiscalização que foi utilizado o sistema de pagamento do preço do exercício porque, na hipótese de o trabalhador não dispensar recursos para a compra da ação, conforme previsto no item “a”, poderia restar caracterizada a remuneração. Ao que tudo indica foi utilizado o sistema in the money porque o preço do exercício da opção foi menor que o preço da ação.(...)Objetivamente, trata-se de incentivo para que os empregados permaneçam nos quadros da entidade ou de prêmio por seus esforços na melhoria do desempenho da entidade. Ao beneficiar os empregados com a outorga de ações ou opções de ações, adicionalmente a outras formas de remuneração, a entidade visa a obter benefícios marginais. Em função da dificuldade de mensuração direta do valor justo dos serviços recebidos, a entidade deve mensurá-los de forma indireta, ou seja, deve tomar como base o valor justo dos instrumentos patrimoniais outorgados.”

opção que geralmente são bastante abstratos e não observam os valores praticados no mercado²⁶, como sendo estes os principais elementos dos contratos dessa natureza. Assim, para que o Plano de Stock Options não seja considerado como remuneratório, é preciso observar se esses elementos estão presentes e dar as devidas tratativas contábeis²⁷.

Em análise às esferas administrativa e judicial, é possível notar que as últimas decisões no CARF tiveram um viés mais favorável ao contribuinte, contrariando a jurisprudência dos últimos anos; enquanto que no judicial foi possível encontrar manifestação contrária ao contribuinte recente, sendo que o entendimento ainda continua majoritariamente favorável. Essa falta de segurança jurídica ainda permanecerá enquanto não houver previsão de normativa específica. Fico a cargo do legislador a devida definição.

Em suma, pode-se considerar que as decisões elencam alguns critérios a serem observados. Para que os planos de stock options sejam considerados de natureza mercantil e que tenham a tributação das contribuições previdenciárias afastada, é necessário que: (i) a operação tenha risco para as partes e que o ônus não seja suportado apenas pela empresa; (ii) o preço a ser praticados na compra das ações tenha valor de mercado, não podendo ser pré-determinado

²⁶ Destaca-se o excerto do acórdão: “Assim, nesses negócios tipicamente mercantis e de renda variável (marcados pelo risco, pelo fluxo financeiro e pela transparência), há, necessariamente: um primeiro momento, o dia da negociação ou outorga, no qual comprador e vendedor transacionam apenas a opção de compra/venda uma ação, quando então é pago o prêmio (que não será devolvido, mesmo que a opção não seja exercida); e um segundo momento, o dia do exercício, no qual essa opção pode ou não ser exercida, considerando a comparação do strike com o preço da ação praticado em bolsa de valores (cujas transações são transparentes e auditadas por vários mecanismos). A opção “vira pó” se não for exercida, mas se for executada, haverá um terceiro momento, o dia da liquidação, no qual será feito o pagamento integral da transação com base no strike.”

²⁷ Em relação às tratativas contábeis e fiscais, destaca-se entendimento do acórdão: “Portanto, se caracterizada como negócio de renda variável (com risco, fluxo financeiro e transparência), a empresa lançadora dará o devido tratamento contábil e fiscal à transação com Employee Stock Options (p. ex., receita obtida com o prêmio e, depois, com a transferência da ações deve ser registrada para fins de IRPJ e de CSLL), inexistindo ônus com contribuição previdenciária patronal. Já o trabalhador-investidor se sujeitará apenas pelo IR exclusivo quando da venda das ações (como ganho de capital, às alíquotas no art. 21 da Lei nº 8.981/1995, na redação dada pela Lei nº 13.259/2016, na forma exclusiva), e sem incidência de contribuição previdenciária sobre esses valores.

Contudo, se descaracterizada a transação como renda variável, os valores totais com Employee Stock Options, apurados entre o dia da negociação (ou outorga) e o dia do exercício, serão considerados como rendimentos do trabalho pagos em ação, sujeitas: para a pessoa jurídica, ao tratamento contábil e fiscal descrito no art. 33 da Lei nº 12.973/2014 (para fins de IRPJ e de CSLL), além da exigência contribuição previdenciária patronal e de terceiros (Lei nº 8.212/1991 e demais aplicáveis), bem como às retenções na fonte de IRPF pela tabela progressiva (Lei nº 7.713/1988) e de contribuição previdenciária do trabalhador (Lei nº 8.212/1991).”

ou com descontos na aquisição subsidiários pelo empregador; (iii) não possuam metas de performance no sentido de ser caracterizado como contraprestação do empregador; (iv) seja voluntário; e (v) não tenha habitualidade. Esses foram os principais requisitos verificados nos acórdãos, sendo alguns mais restritivos e outros mais amplos. Os critérios pontuados acima devem ser levados em consideração no momento da estruturação dos planos de stock options.

3.3. Natureza Mercantil dos Contratos de Stock Options

Após análise dos julgados, é possível analisar alguns pontos importantes que merecem destaque.

Para que seja possível realizar a devida conceituação de contratos mercantis, recorreremos ao Direito Civil para estudar algumas definições do direito privado no tange aos atos e aos negócios jurídicos.

Pontes de Miranda leciona que o ato jurídico é “a vontade sem escolha de categoria jurídica, donde certa relação de antecedente e consequente, em vez de relação de escolha a escolhido” e que no negócio jurídico a manifestação da vontade é o elemento essencial para sua caracterização, sendo estruturado pelo consentimento e capacidade das partes²⁸.

É importante essa definição para que possamos entender que os Planos de Stock Options apresentam natureza mercantil, pois são formalizados por negócios jurídicos válidos e eficazes e que em nada têm relação com um contrato de natureza empregatícia.

Fábio Ulhoa Coelho se manifestou a respeito das Stock Options no sentido de que elas são consideradas negócio jurídico, pois parte da declaração da vontade daquele signatário do contrato, que pactuou a partir de seu livre convencimento e com o qual a companhia se obriga a cumprir com sua obrigação²⁹.

Podemos pontuar que o contrato de natureza mercantil tem como consequência a obrigação de dar entre as partes signatárias. O contrato de

²⁸ PONTES DE MIRANDA. **Tratado de Direito Privado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954. t. II, p. 447.

²⁹ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v.2, p. 172.

trabalho, por sua vez, observa os requisitos constantes no art. 3º da CLT³⁰ que impõe obrigações de fazer por parte do empregado perante seu empregador, tendo o salário como contraprestação.

Nos contratos dos planos de Stock Options não está configurada a subordinação do empregado ao seu empregador. Por outro lado, verifica-se a autonomia da vontade entre as partes pactuantes. Por isso, não há que se falar em natureza remuneratória do plano para fins de tributação das contribuições previdenciárias, visto que o princípio basilar da subordinação em uma relação empregatícia não se faz presente.

Outra questão amplamente discutida nos julgados diz respeito ao risco inerente da operação. No entendimento do CARF, os planos de Stock Options não apresentam risco ao empregador, porém há decisão no próprio TRT que entende de maneira diversa, reforçando a tese de que não é remuneração³¹.

Outro risco possível de ser citado é o risco de oportunidade. Consideremos a hipótese em que o trabalhador opta por permanecer na empresa, tendo em vista que no longo prazo ele poderá se beneficiar da eventual compra das ações, observando os requisitos exigidos pelo plano de opção de compra, e venha a descartar outras propostas de trabalho.

No futuro, as ações da empresa em que trabalha podem se valorizar, ou não, e a opção de pactuar o contrato de Stock Options poderá ter sido lucrativa ou prejudicial, evidenciando o custo e o risco da escolha em qualquer SOP.

É necessário levar em consideração que não há remuneração certa do plano para que seja configurada sua natureza como remuneratória. Em um contrato de trabalho, a contrapartida do salário será sempre certa se houver prestação do serviço, porém no caso dos planos de SOP não há como dar essa garantia, tendo em vista as diversas variáveis existentes, ou seja, sem previsibilidade/linearidade³².

³⁰ CLT, art. 3º: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

³¹ TRT 2ª Região, RP 2001.025.556-1. Acórdão nº 2003.014.514-1. DOE-SP, 08/04/2003. Relator Sérgio Pinto Martins. “Stock Options Plan. Natureza Comercial. O exercício da opção de compra de ações pelo empregado envolve riscos, pois ele tanto poderá ganhar como perder na operação. Trata-se, portanto, de operação financeira no mercado de ações, e não de salário. Não há pagamento pelo empregador ao empregado em decorrência da prestação de serviços, mas risco do negócio. Logo, não pode ser considerada salarial a prestação.”

³² SIMÕES, Thiago Taborda. **Contribuições sociais: aspectos tributários e previdenciários**. São Paulo: Noeses, 2013, p. 76.

Fato é que nesses contratos há duas possibilidades de riscos evidentes, quais sejam: (i) risco de perder; e (ii) risco de não ganhar. Além do risco de possível diminuição do patrimônio (i), também é arriscado deixar de ganhar (ii), pois o trabalhador poderia buscar outras alternativas de ganho. Alguns acórdãos destacados expõem que o fato de não ganhar não pode ser considerado risco, mas, na verdade, é também uma variável a ser levada em consideração, mesmo nos casos em que haja gratuidade na concessão das ações, pois ele reside na volatilidade do mercado e não na onerosidade.

Enfim, a partir da verificação do entendimento dos acórdãos, bem como do breve estudo do direito privado, não há que se falar em natureza remuneratória dos contratos de Stock Options, pois estão presentes todos os elementos que evidenciam sua natureza mercantil, afastando qualquer cobrança das contribuições sociais.

4 FATO GERADOR E A INCIDÊNCIA DE IMPOSTO DE RENDA NA PESSOA FÍSICA

Realizadas as devidas definições a respeito do tema e da sua natureza jurídica, inicia-se agora a análise da tributação oferecida aos funcionários participantes dos programas de Stock Options.

Pretende-se, portanto, examinar as implicações dos planos de stock options convencionais, analisados anteriormente, sob o viés da tributação de imposto de renda dos participantes, inclusive àqueles expatriados pelos seus empregadores.

4.1. Momento da tributação dos Planos de Stock Options na Pessoa Física

Consideremos que há três distintos momentos para que o profissional possa usufruir do benefício do plano pactuado com sua empresa:

- (i) Momento da outorga da opção – passado o período de *vesting*, e estando os requisitos impostos pelo contrato cumpridos, o profissional passa a possuir as ações, sejam elas recebidas a valor de mercado, abaixo de mercado ou de maneira gratuita pelo empregador;
- (ii) Momento do exercício da opção – o empregado exerce sua opção de

compra, conforme previsto no contrato e o benefício é a diferença entre o preço pago e o valor de mercado; e

- (iii) Momento da venda das ações – neste cenário o empregado já possui as ações em seu portfólio e pretende vender a terceiros no mercado acionário. O benefício será proveniente da diferença entre o valor da opção exercida e da venda no mercado.

Considerando os cenários acima, verifica-se agora o entendimento proferido pelo CARF a respeito do momento em que entende ser adequada a ocorrência do fato gerador do imposto de renda da pessoa física.

A maior parte dos acórdãos dispõem que o momento da ocorrência do fato gerador é aquele (ii) em que o empregado exerce sua opção de compra³³, constituindo o provento na diferença positiva entre o valor da ação no mercado e o preço do exercício da opção.

O cerne dessa definição por parte do CARF leva em consideração que os contratos apresentam natureza remuneratória e, portanto, a tributação é entendida como correta no momento do exercício, como se remuneração indireta o fosse integrando parte do patrimônio do trabalhador. Entretanto, conforme analisado anteriormente, o adequado seria entender que os contratos apresentam natureza mercantil.

A partir da análise das decisões destacadas nas notas de rodapé, foi possível observar que está sendo tributado o ganho potencial dos participantes, pois enquanto não houver a liquidação efetiva das ações, há apenas mera expectativa de ganho e não renda efetiva³⁴. Não se verifica a existência do critério material da Regra Matriz de Incidência Tributária, no caso, auferir renda.

³³ Destaco alguns entendimentos nesse sentido: acórdão nº 9202-005.443; acórdão nº 2301-010.111 – 2ª Seção de Julgamento, 3ª Câmara, 1ª Turma Ordinária; acórdão nº 2301-005.771 - 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento; acórdão nº 2301-005.761, 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento; acórdão nº 2301-005.752, 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento; acórdão nº 2301-005.988, 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento; acórdão n. 9101-004.587; e acórdão nº 2201-006.249, 2ª Seção de Julgamento, 2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária.

³⁴ O professor Roque Antônio Carrazza entende: “(...) *renda e proventos de qualquer natureza são acréscimos patrimoniais experimentados pelo contribuinte ao longo de um determinado período de tempo. Ou, caso preferirmos, são o resultado positivo de uma subtração que tem por minuendo os rendimentos brutos auferidos pelo contribuinte entre dois marcos temporais, e por subtraendo o total das deduções e abatimentos que a Constituição e as leis que com ela se afinam permitem fazer (...)* O importante é termos sempre presente que o este tributo só pode alcançar o enriquecimento real econômico, advindo do fato obter renda. CARRAZZA, Roque Antonio. Imposto sobre a Renda. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 36-37.

Os julgadores levam em consideração a redação do art. 43 do Código Tributário Nacional (CTN)³⁵, o qual dispõe que o Imposto de Renda tem como fato gerador a aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica e, no caso das SOP, estaríamos diante de tal disponibilidade.

Sobre o conceito de disponibilidade, é possível citar Hugo de Brito Machado³⁶ que entende da seguinte maneira:

A renda não se confunde com sua disponibilidade. Pode haver renda, mas essa não ser disponível para seu titular. O fato gerador do imposto de que se cuida não é a renda, mas a aquisição da disponibilidade da renda, ou dos proventos de qualquer natureza.

Assim, não basta, para ser devedor desse imposto, o auferir renda, ou proventos. É preciso que se tenha adquirido a disponibilidade. Não basta ter o direito à renda ou proventos, ainda que se tenha a ação, ou mesmo a execução, para sua cobrança. Não basta ser credor da renda se esta não está disponível. **A disponibilidade configura-se precisamente pela ausência de quaisquer obstáculos à vontade do titular da renda, ou dos proventos, quanto ao uso ou destinação destes.** Se existem obstáculos a serem removidos, ainda que o titular da renda tenha o direito a esta e, portanto, a ação para havê-la, enquanto não removidos os obstáculos não haverá disponibilidade. Mesmo que o titular da renda tenha título executivo oponível ao devedor, se existe obstáculo à sua vontade não existe disponibilidade. (...) **Considerar necessária a efetiva disponibilidade da renda ou dos proventos, aliás, é uma forma de respeitar-se o princípio da capacidade contributiva.** (...) **Se alguém é titular de renda, mas não tem disponibilidade desta, evidentemente não tem como destinar parte dessa renda ao pagamento do imposto.** Não é razoável exigir-se que pague Imposto de Renda se não dispõe dos meios para fazê-lo.

O entendimento acima exposto está em consonância ao disposto no art. 1.228 do Código Civil (CC)³⁷, que diz respeito ao conceito de propriedade, no sentido de que o proprietário é aquele que tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, ou seja, utilizar de maneira livre, sem obstáculos.

Em síntese, o fato gerador do Imposto de Renda é a aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica de renda ou proventos concretos e efetivos e não a mera expectativa de ganho futuro ou potencial.

³⁵ “Art. 43. O imposto, de competência da União, sobre a renda e proventos de qualquer natureza tem como fato gerador a aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica:

I - de renda, assim entendido o produto do capital, do trabalho ou da combinação de ambos;

II - de proventos de qualquer natureza, assim entendidos os acréscimos patrimoniais não compreendidos no inciso anterior.”

³⁶ MACHADO, Hugo de Brito. **Comentários ao Código Tributário Nacional**. Artigos 1º a 95. Vol. I. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 418/419.

³⁷ Código Civil/02: Art. 1.228. *O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha.*

No que tange aos conceitos de disponibilidade econômica e disponibilidade jurídica, é possível diferenciá-los da seguinte maneira: (i) disponibilidade econômica é aquela em que há acréscimo patrimonial efetivo ao contribuinte – renda/provento efetivo; e (ii) disponibilidade jurídica ocorre quando o contribuinte dispõe juridicamente de determinado crédito, mas ainda não o possui “em mãos”³⁸.

Sobre a disponibilidade jurídica, faz-se importante destacar que nem sempre é fácil e cristalina a sua determinação, pois, a depender do caso concreto, é de difícil identificação do momento em que efetivamente o crédito estará à disposição do contribuinte. Um exemplo dessa dificuldade é visualizada nos planos de Stock Options.

Em muitos casos, o creditamento do valor por parte de terceiros para que o contribuinte possa de fato auferir renda está atrelado a uma série de possíveis obstáculos e variáveis³⁹, fazendo com que não seja verificada a disponibilidade jurídica de maneira cristalina, mas apenas uma disponibilidade potencial ou uma mera expectativa de disponibilidade.

Pensemos em um caso prático no qual o empregado exerça o seu direito de compra das ações da companhia em que trabalha. Neste momento, o CARF entende que há ocorrência do fato gerador e há necessidade de tributação pelo fato de as ações estarem “disponíveis” ao contribuinte. Porém, efetivamente, não há o recebimento de nenhuma renda ou provento, mas, em muitos casos, há

³⁸ Destaca-se entendimento de Hugo de Brito Machado: “*Em síntese, diz-se que a disponibilidade econômica configura-se pelo efetivo recebimento da renda, enquanto a disponibilidade jurídica configura-se com o simples crédito do valor correspondente à renda. Seja como for, porém, o fato gerador do imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza somente se configura com a aquisição da disponibilidade da renda. Não simplesmente com a ocorrência da renda enquanto acréscimo patrimonial. É o que está dito claramente no art. 43 do Código Tributário Nacional. E quando se diz que a aquisição da renda configura-se pela disponibilidade, resta a questão de saber o que caracteriza a disponibilidade jurídica. A disponibilidade econômica ocorre com o efetivo recebimento, mas resta a dificuldade em determinar-se o que vem a ser a disponibilidade jurídica, que geralmente se considera ocorrida com o crédito, pois leva problema saber o que significa esse crédito. Em outras palavras, a questão consiste em saber como e até que ponto o crédito configura uma disponibilidade jurídica.*” Op. Cit. MACHADO, Hugo de Brito.

³⁹ Hugo de Brito Machado também entende: “*O crédito é, pois, como resultado dessa manifestação, a disponibilidade potencial da riqueza auferida, renda ou provento. Esse crédito pode estar representado por um título que permita a sua transferência a terceiros, vale dizer, sua circulação no mercado, situação na qual se estará mais próximo da ideia de disponibilidade econômica, ou disponibilidade de fato. Mesmo assim, porém, tem-se de admitir a hipótese de inadimplemento por parte do devedor que, com ou sem título viabilizando a circulação do crédito, não efetua o pagamento do valor correspondente na forma e no prazo estabelecidos, criando, assim, um conflito que atinge o próprio conceito de disponibilidade.*” Op. Cit. MACHADO, Hugo de Brito.

dispêndio por parte do trabalhador. Não estamos tratando dos SOPs como possuidores de caráter remuneratório, mas sim mercantil. Acontece que as ações estão à mercê de uma série de variáveis do mercado, dos seus emissores, e inclusive da vontade de eventuais compradores em uma venda secundária que podem muito bem optar por não comprar a ação e ela passar a apresentar valores imateriais ou até mesmo zero, ou seja, na realidade não estão disponíveis em sua integralidade ao contribuinte para que possa ser considerado o fato gerador do imposto de renda.

Ainda, imagina que nesse caso hipotético seja pactuada cláusula de *lock-up* que impeça a venda das ações pelo período de dois anos e imponha como condição de venda determinados requisitos ao empregado. Além do risco de oscilação das ações e da impossibilidade de comercialização, faria sentido a tributação da disponibilidade jurídica no momento em que há o exercício de compra das ações? Não, pois não haveria disponibilidade econômica e jurídica, não haveria renda e nem sua mera expectativa. Entretanto, não é dessa forma que encontramos manifestações no CARF.

No acórdão 2402-007.208⁴⁰, julgado em 08/05/2019, foi entendido que, mesmo com a presença de cláusula do *lock-up*, por se tratar de remuneração e “adentrar” no patrimônio do trabalhador, no momento do exercício do direito de compra haverá tributação por contribuições previdenciárias e, conseqüentemente, haverá incidência de imposto de renda.

Além de não haver disponibilidade econômica e nem jurídica nesses casos em que há presença *lock-up*, há uma evidente violação da capacidade contributiva do contribuinte. Esse princípio basilar do direito tributário, previsto no art. 145, §1º, do texto constitucional⁴¹, é responsável por referenciar a

⁴⁰ Acórdão nº 2402-007.208 – 4ª Câmara, 2ª Turma Ordinária, relatoria de João Victor Ribeiro Aldinucci, julgado em 08/05/2019, processo nº 15983.720159/201590. Leia-se excerto do voto vencedor:

“Especificamente em relação à cláusula lock up, objeto do recurso de ofício, é importante esclarecer que o fato gerador do tributo em apreço se dá com o pagamento da remuneração ao trabalhador, ou seja, no caso concreto, com o exercício do direito de compra das ações com preço reduzido, tendo como base de cálculo a diferença entre o preço de exercício e o preço de mercado das ações vendidas, conforme bem destaca o Termo de Verificação Fiscal. O fato de o beneficiário, no caso específico, estar impedido de vender parte das ações por um determinado período (lock up) nada interfere na configuração do fato imponible da contribuição previdenciária, posto que, independentemente da existência da restrição à venda, a remuneração indireta paga já adentrou no patrimônio do trabalhador.”

[Destaco]

⁴¹ Art. 145, § 1º, CF:

capacidade que o contribuinte tem de pagar seus tributos conforme entende a professora Betina Grupenmacher: “O critério a ser adotado para a plena realização do princípio de igualdade, deve ser o da capacidade contributiva, que permite dispor em diversas “categorias”, os indivíduos tributados, se lhes aplicando, via de consequência, iguais impostos”⁴² e também Sacha Calmon Navarro Coelho⁴³.

Sobre capacidade contributiva, é possível distingui-la como sendo absoluta ou objetiva, ou seja, quando o legislador estabelece hipóteses específicas reveladores da capacidade do contribuinte que seja uma evidência de riqueza; e relativa ou subjetiva, na qual será levada em consideração a magnitude/intensidade do evento em análise⁴⁴.

Em decorrência deste princípio ao caso hipotético narrado anteriormente, considerando que o plano de Stock Options pactuado tenha cláusula de lock-up, não é possível verificar a existência capacidade contributiva do contribuinte, pois não há evidência de riqueza, tendo em vista que empregado não possui as ações de maneira líquida, e não há evento em que seja possível avaliar a intensidade do fato efetivamente. Conforme o próprio Paulo de Barros preceitua⁴⁵:

Todavia, não custa reiterar que este **só se torna exequível na exata medida em que se concretize**, no plano pré-jurídico, a satisfação do princípio da capacidade contributiva absoluta ou objetiva, **selecionando o legislador ocorrências que demonstrem fecundidade econômica, pois, apenas desse modo, terá ele meios de dimensioná-las**, extraindo a parcela pecuniária que constituirá a prestação devida pelo sujeito passivo, guardadas as proporções da ocorrência (...) [Destaco]

Essa situação não se verifica nos casos apresentados.

Alguns doutrinadores apontam que a tributação nesses casos deva

Art. 145. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão instituir os seguintes tributos:(...)

§ 1º Sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte, facultado à administração tributária, especialmente para conferir efetividade a esses objetivos, identificar, respeitados os direitos individuais e nos termos da lei, o patrimônio, os rendimentos e as atividades econômicas do contribuinte.

⁴² GRUPENMACHER, Betina Treiger. **Eficácia e Aplicabilidade das Limitações**

Constitucionais ao Poder de Tributar. São Paulo: Resenha Tributária, 1997, p. 66.

⁴³ COELHO, Sacha Calmon Navarro. **Comentários à Constituição de 1.988: Sistema Tributário**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991, p.90.

⁴⁴ CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de direito tributário**. 30. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, pp. 224-225

⁴⁵ Op. Cit, p. 225

considerar o momento da realização da venda, pelo fato de não ser possível a tributação de um ganho potencial/eventual⁴⁶. O ganho de capital só seria mensurável no momento em que for convertido em outros direitos que sejam possíveis de avaliação da liquidez.

Em se tratando do conceito de renda, não é possível a incidência do Imposto sobre valores presumidos de provento dos quais ainda não se tem certeza da realização⁴⁷. Esse inclusive foi o entendimento do acórdão nº 2201-006.249⁴⁸.

É possível ainda que após o término do período de *lock-up*, as ações estejam valendo menos do que valiam no momento da tributação. Suponha-se que as ações foram compradas por R\$ 50,00, seguindo as regras de deságio impostas por eventual plano de opções hipotético, e o valor de mercado naquele momento do exercício fosse de R\$ 100,00. De acordo com o entendimento do CARF, haveria tributação para o Imposto de Renda, considerando a base de cálculo no montante de R\$ 50,00. Porém, após o período de *lock-up*, as ações passaram a valer R\$ 50,00, com baixas perspectivas de aumento no curto-prazo. Se o trabalhador tiver a necessidade/vontade de alienar suas cotas, ainda que esteja com valor do preço do exercício, haverá prejuízo e o pagamento da renda em momento anterior terá sido incorreto. Efetivamente não houve renda alguma e a tributação teria, inclusive, efeito de confisco⁴⁹.

Ainda partindo desse exemplo, imagine-se que, após início do período de *lock-up*, o trabalhador seja expatriado e passe a ser residente fiscal em outro país. Seguindo a lógica do CARF, já houve tributação das ações no momento do exercício. Após o período de *lock-up*, caso o empregado permaneça como

⁴⁶ POLIZELLI, Victor Borges. **O princípio da realização da renda – reconhecimento para fins de receitas e despesas para fins de IRPJ**. Série Doutrina Tributária vol. VII. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 52.

⁴⁷ “Como é fácil perceber, o IR é um imposto que se renova periodicamente. Seu fato imponible aperfeiçoa-se quando se conclui que o período do tributo, não sendo dado ao legislador federal mandar tributar a renda potencial, isto é, ainda não realizada”. CARRAZA, Roque Antonio. **Imposto Sobre a Renda**. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 38.

⁴⁸ Acórdão nº 2201-006.249 – 2ª Seção de Julgamento, 2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relator Sávio Salomão de Almeida Nóbrega. Julgado em 04/03/2020.

⁴⁹ A respeito do ato de confiscar, o professor Humberto Ávila conceitua como: “*aniquilar a eficácia mínima dos princípios da proteção da propriedade e da liberdade em favor da tributação*”. ÁVILA, Humberto. **Conceito de renda e compensação de prejuízos fiscais**. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 19; A professora Betina Grupenmacher entende também: “*É que um tributo é confiscatório quando violar o direito de propriedade constitucionalmente assegurado (...)*”. GRUPENMACHER, Betina Treiger. **Eficácia e Aplicabilidade das Limitações Constitucionais ao Poder de Tributar**. São Paulo: Resenha Tributária, 1997, p. 109.

residente fiscal em outro país, deverá ser observada a legislação local para fins de tributação da renda. Nesse ponto, caso não haja nenhum acordo para evitar a bitributação entre os países, o contribuinte deverá recolher imposto sobre a renda seguindo as normativas do país de residência, sem a possibilidade de compensar eventual valor pago. É possível que, novamente, o empregado saia no prejuízo.

Dessa forma, resta evidente a violação de princípios basilares do direito tributário como da capacidade contributiva e do confisco, caso seja adotada a linha de raciocínio do CARF na tributação dos Planos de Stock Options.

5 CONCLUSÃO

Os Planos de Opção de Compra de Ações executados pelas empresas, visando reter e motivar seus empregados, têm enfrentado os tribunais administrativos e judiciais com bastante frequência e ainda não obtiveram clareza quanto à sua natureza jurídica, bem como em relação à tributação que deverá ser oferecida ao fisco.

A carência de legislação pertinente e de consolidação do entendimento, por parte das esferas administrativa e judicial, impossibilita que o tema seja devidamente conceituado e delimitado. O fisco, por sua vez, não perde tempo em autuar, deixando o contribuinte à mercê de fiscalizações e multas.

Essa intensa disputa estabelece dois entendimentos diversos. De um lado, há uma conceituação mais restrita, que oferece o plano à tributação por considerar sua natureza como se fosse remuneração, integrando-a ao salário do funcionário, bem como exigindo que uma série de critérios sejam observados. Do outro lado, há uma visão mais ampla, que entende que os planos são de livre pactuação por parte dos funcionários, nos quais há risco envolvido na operação e que não se configura relação empregatícia qualquer, apresentando natureza mercantil, a qual não deve ser oferecida à tributação.

Ao observarmos a existência de contrato bilateral, de riscos, de onerosidade, resta evidente que não se trata de contrato de trabalho e, por isso, não há que se falar em relação de emprego envolvida e, sim, em relação contratual que deverá ser regulamentada pelo direito privado.

A respeito da tributação pelo Imposto de Renda, há diversos momentos

considerados pelos julgados analisados como sendo ideais, prevalecendo a ideia de que há renda no momento do exercício da opção de compra, por integrar o patrimônio do contribuinte, o que nos parece inadequado.

A legislação, bem como a doutrina, é lúcida em considerar que no imposto sobre a renda deverá ser observado se há provento ou renda de maneira fática e real, não podendo se basear em presunções. Nesse sentido, tributar no momento do exercício da opção não é correto, pois não se faz presente a disponibilidade jurídica e/ou econômica. O imposto somente será devido quando houver a efetivação da venda das ações no mercado a terceiros, condicionada à existência de rendimentos ao contribuinte.

Enfatiza-se, portanto, que os Planos de Stock Options apresentam natureza mercantil e a sua tributação sobre a renda deverá ser realizada no momento da venda da respectiva ação no mercado, quando houver ganhos e não apenas mera expectativa.

Partindo das análises realizadas, é possível inferir que, enquanto não houver a devida consolidação do entendimento jurisprudencial ou a positivação dos procedimentos a serem observados, haverá discussão e insegurança sobre o tema, mas se espera que haja maior congruência nas decisões a serem proferidas, a fim de tornar a vida do contribuinte brasileiro um pouco mais estável.

REFERÊNCIAS

ABOODY, David. **Market valuation of employee stock options**. Journal of Accounting and Economics, vol. 22, p. 357–391, 1996.

ÁVILA, Humberto. **Conceito de renda e compensação de prejuízos fiscais**. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 19.

CARRAZA, Roque Antonio. **Imposto Sobre a Renda**. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 38.

CARVALHO, Paulo de Barros. **Curso de direito tributário**. 30. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.224.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas: Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, com as modificações das Leis nº 9.457, de 5 de maio de 1997 e 10.303, de 31 de outubro de 2001**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 47.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de direito comercial**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v.2, p. 172.

COELHO, Sacha Calmon Navarro. **Comentários à Constituição de 1.988: Sistema Tributário**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991, p.90.

DAL MAS, Viviane Castro Neves Pascoal Maldonado. **Stock options na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2008, p. 34

DOMINGUES, Nereu Miguel Ribeiro. **Análise da incidência da contribuições previdenciária sobre os ganhos obtidos pelo trabalhador em decorrência de Stock Options Plan, Hiring Bonus, Bônus de Retenção e Indenização por Quarentena**. In: FREIRE, Elias Sampaio; PEIXOTO, Marcelo Magalhães (Coord.). Contribuições Previdenciárias à luz da jurisprudência do CARF. São Paulo: MP Editora, 2012, p. 196.

GRUPENMACHER, Betina Treiger. **Eficácia e Aplicabilidade das Limitações Constitucionais ao Poder de Tributar**. São Paulo: Resenha Tributária, 1997, p. 66.

HENDRIKSEN, E.; BREDA, M. F. **Teoria da contabilidade**; tradução de Antonio Zoratto Sanvicente. – 1. ed. – 6. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2007.

MACHADO, Hugo de Brito. **Comentários ao Código Tributário Nacional**. Artigos 1º a 95. Vol. I. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015, pp. 418-419.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 248.

MOREIRA, André Mendes; QUINTELA, Guilherme Camargos; SAVASSI, Rafael França. **Plano de Stock Options. Análise sob o Prisma da não Incidência de**

Contribuições Sociais. Revista Dialética de Direito Tributário n. 214, jul. 2013, p. 33.

POLIZELLI, Victor Borges. **O princípio da realização da renda – reconhecimento para fins de receitas e despesas para fins de IRPJ.** Série Doutrina Tributária vol. VII. São Paulo: Quartier Latin, 2012, p. 52.

PONTES DE MIRANDA. **Tratado de Direito Privado.** Parte Geral. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954. t. II, p. 447.

SIMÕES, Thiago Taborda. **Contribuições sociais: aspectos tributários e previdenciários.** São Paulo: Noeses, 2013, p. 76.

SIMÕES, Thiago Taborda. **Stock options plans e tributação previdenciária.** 1 ed. São Paulo: Noeses, 2016, pp. 32-36.

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Lei nº 4.728 de 14 de Julho de 1965. Disciplina o mercado de capitais e estabelece medidas para o seu desenvolvimento. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 16 de Julho de 1965.

_____. Lei nº 5.172 de 25 de Outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 27 de Outubro de 1966.

_____. Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 17 de dezembro de 1976.

_____. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 de Outubro de 1988.

_____. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Instrução CVM nº 480/2009. Dispõe sobre o registro de emissores de valores mobiliários admitidos à negociação em mercados regulamentados de valores mobiliários. Dez/2009. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/legislacao/instrucoes/inst480.html>.

JULGADOS

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS, acórdão nº 2301-010.111, 2ª Seção de Julgamento, 3ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relator Maurício Dalri Timm do Valle. Julgado em 07/12/2022;

_____, acórdão nº 9202-010.506. Relator João Victor Ribeiro Aldinucci. Julgado em 22/11/2022;

_____, acórdão nº 1402-006.239, 1ª Seção de Julgamento, 4ª Câmara, 2ª Turma Ordinária. Relator Luciano Bernart. Julgado em 18/11/2022;

_____, acórdão nº 9202-009.783. Relatora Maria Helena Cotta Cardozo. Julgado em 04/10/2021;

_____, acórdão nº 2201-006.249, 2ª Seção de Julgamento, 2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relator Sávio Salomão de Almeida Nóbrega. Julgado em 04/10/2020;

_____, acórdão nº 2201-005.918, 2ª Seção de Julgamento, 2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relator Daniel Melo Mendes Bezerra. Julgado em 15/01/2020;

_____, acórdão n. 9101-004.587. Relatora Andrea Duek Simantob. Julgado em 05.12.2019.

_____, acórdão nº 2201-005.153, 2ª Seção de Julgamento, 2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relator Carlos Alberto do Amaral Azeredo. Julgado em 04/06/2019;

_____, acórdão nº 2402-007.208. Relator João Victor Ribeiro Aldinucci. Julgado em 08/05/2019;

_____, acórdão nº 2301-005.988, 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento. Relator Antonio Savio Nastureles. Julgado em 09/04/2019;

_____, acórdão nº 2301-005.771, 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento. Relatora Juliana Marteli Fais Feriato. Julgado em 05/12/2018;

_____, acórdão nº 2301-005.761, 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento. Relator Marcelo Freitas de Souza Costa. Julgado em 03/12/2018;

_____, acórdão nº 9202-007.378, CSRF, 2ª Turma. Relatora Maria Helena Cotta Cardozo. Julgado em 27/11/2018;

_____, acórdão nº 2301-005.752, 1ª Turma Ordinária, 3ª Câmara, 2ª Seção de Julgamento. Relator Alexandre Evaristo Pinto. Julgado em 07/11/2018;

_____, acórdão nº 9202-005.443, 2ª Turma. Relator Luiz Eduardo de Oliveira Santos. Julgado em 23/05/2017.

_____, acórdão nº 2301-004.138, 3ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relator Wilson Antônio de Souza Corrêa. Julgado em 10/09/2014;

_____, acórdão nº 2302-003.536, 3ª Câmara, 2ª Turma Ordinária. Relator Arlindo da Costa e Silva. Julgado em 03/12/2014;

_____, acórdão nº 2401-003.045, 4ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relatora Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira. Julgado em 18/06/2013;

_____, acórdão 2301-003.597, 3ª Câmara, 1ª Turma Ordinária. Relator Adriano Gonzales Silvério. Julgado em 20/06/2013;

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO, AGRAVO DE INSTRUMENTO nº 5013589-17.2021.4.03.0000/SP. Relator Jose Carlos Francisco. Julgado em 10/11/2022;

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO, Apelação/Remessa Necessária nº 5011291-12.2019.4.04.7205/SC. Relator Roberto Fernandes Júnior. Julgado em 05/05/2022;

_____, Apelação/Remessa Necessária nº 5017439-39.2019.4.04.7205/SC. Relator Roger Raupp Rios. Julgado em 28/04/2021;

_____, Apelação Cível nº 5059633-92.2016.4.04.7000/PR. Relator Roger Raupp Rios. Julgado em 28/10/2020;

_____, Apelação Cível nº 5058213-23.2014.4.04.7000/PR. Relator Alexandre Rossato da Silva Ávila. Julgado em 11/09/2019;

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª Região, RO 2001.025.556-1, Acórdão nº 2003.014.514-1. Relator Sérgio Pinto Martins. Julgado em 08/04/2003.