

STOCK OPTIONS E SUAS INCIDÊNCIAS TRIBUTÁRIAS

Carmen francisca Woitowicz da Silveira¹

Michelly E. Paola Ramos²

RESUMO

Stock Options é uma modalidade de remuneração adotada simultaneamente nos Estados Unidos e na Europa, na década de 50 e 70, chegando ao Brasil apenas na década de 90. Em seu arcabouço ela trouxe controvérsias, sobre conceitos já firmados na doutrina trabalhista, no que diz respeito às contribuições previdenciárias e seus tributos. O plano de *Stock Options*, atualmente, é visto como uma forma de manter bons talentos nas empresas. Esta modalidade proporciona obtenção de lucros de maneira onerosa aos empregados, outorgando a este beneficiário o direito de compra e venda das ações, pertencentes à empresa, a qual sua denominação será sempre de uma sociedade anônima cujo capital deverá ser aberto e negociável na Bolsa de Valores. A importância de se explorar tal modalidade contratual é justamente a definição prática da sua natureza jurídica, pois sendo escassa a doutrina sobre o referido plano e ainda inexistente em nosso país uma Lei que defina suas diretrizes, torna-se imensurável as consequências jurídicas, financeiras, previdenciárias e tributárias. Embora ela necessite conectar-se a um pacto laboral, os lucros obtidos com a venda das ações não se relacionam com nenhuma forma de retribuição pelo serviço prestado. A participação acionária é utilizada como forma de instrumento mercantil cuja função é incentivar a produção e desempenho dos trabalhadores, lembrando que tal contrato é facultativo; o mesmo não cria desta forma nenhuma tutela obrigacional de resultados positivos. A forma mais simples de se compreender os planos de opção é definindo sua natureza jurídica e analisando sua base, ou seja, diferenciando e estabelecendo conceitos quanto ao que se refere a salário e remuneração. Portanto, a proposta deste trabalho intentará esclarecer estas divergências, analisando a incidência ou não de tributação em sua adesão.

Palavras-chave: *Stock Options*. Natureza Jurídica. Instrumento Mercantil. Remuneração. Tributação.

¹ Advogada Trabalhista. Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pela UNIBRASIL - Faculdades Integradas do Brasil. Graduada em Direito pelo UFPR. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Uniceub-Centro Universitário de Brasília. Professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho no Curso de Graduação em Direito na UDF- Centro Universitário do Distrito Federal (licenciada) e de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário na Faculdade OPET- Organização Paranaense de Ensino Técnico em Curitiba (PR).E-mail: carminhafws@ig.com.br.

²Advogada graduada em Direito pela OPET – Organização Paranaense de Ensino Técnico.

1 INTRODUÇÃO

Para desenvolver o tema sobre as *Stock Options* pretende-se abordar no ordenamento jurídico brasileiro, quais seus requisitos de aplicação e qual a sua natureza jurídica.

A grande dificuldade em estabelecer um conceito em relação as *Stock Options*, está ligada a sua natureza jurídica, se esta pode ser salarial ou não, remetendo o enfoque do mesmo à discussão no aspecto previdenciário e tributário.

Não havendo, ainda, lei própria, em nosso país, que estabeleça diretrizes claras para o procedimento e consecução das *Stock Options* há uma discussão jurídica em andamento e com certeza haverá desdobramentos, pois se questiona a natureza jurídica de tal incentivo.

O mercado de trabalho brasileiro atravessa alterações no relacionamento social entre empregados e empregadores na busca por mão de obra qualificada. As *Stock Options* foi uma das opções encontradas pelo empresariado para tornar atraente a permanência de funcionários competentes e ao mesmo tempo ser uma vitrine para conquista de outros profissionais para o seu quadro empresarial.

Nos primeiros capítulos serão abordados sobre salário e remuneração, seus elementos e variáveis, como forma de comparação com o referido tema, para melhor clarificar o entendimento sobre suas possíveis incidências tributárias.

Nos capítulos seguintes, far-se-á uma análise fática delimitando seus conceitos, aspectos financeiros, e outras funções, será verificado a forma de aferimento destas e o que realmente determina a existência, ou não, de uma natureza salarial no contrato de trabalho quando optado pela concessão dos planos de *Stock Options*.

Ademais, o presente estudo tentará expor as dúvidas decorrentes dos conflitos entre a Receita Federal e os empresários, pois aquela afirma que as *Stock Options* possuem natureza laboral, sendo sujeita à incidência tributária; por sua vez, o empresariado sustenta que as *Stock Options* não deveriam incidir das contribuições, por possuírem caráter meramente mercantil.

2 STOCK OPTIONS

2.1 Breve Histórico

As *Stock Options* surgiram na década de 50 nos Estados Unidos, na década de 70 na Europa e a partir da década de 1980, essa prática foi expandida e iniciou a sua utilização no Brasil, surgindo as primeiras ofertas para os executivos com empresas transnacionais que possuíam filiais no país (DAL MAS, 2008, p.17/19).

As empresas empreendedoras na concessão das *Stock Options* foram inicialmente as empresas de tecnologia, informática e instituições bancárias internacionais. Com a intenção de incentivar o aumento da produção dos seus empregados e retenção de novos talentos, oferecendo como benefícios a opção de remuneração em forma de contratos privados para compra de ações das empresas empregadoras (DAL MAS, 2008, p.19).

A prática das *Stock Options* teve um crescimento espantoso, no entanto foi objeto de inúmeras controvérsias. Em 2004 houve um escândalo na esfera econômica, que abalou o mundo:

O caso da ENRON, no qual se verificou que a diretoria da empresa manipulou os seus balanços contábeis para que, dentre outras consequências, o valor de mercado das suas ações subisse e os ganhos dos executivos que detinham as *Stock Options* fossem elevadíssimos, e como na época os valores pagos não eram lançados nas despesas, contabilmente a empresa também ficava ileso (DAL MAS, 2008, p.18).

Tais escândalos afetaram em parte as grandes corporações americanas, mas foi uma forma de regularizar tal instituto. Após os escândalos, houve uma grande revisão na legislação, no que se refere às regras tributárias e contábeis aplicáveis as *Stock Options*. As alterações começaram em julho de 2005, quando novas regras contábeis foram introduzidas nos Estados Unidos (FAZ 123-R) e na Europa (IFRS2), assim as empresas teriam que contabilizar os planos de *Stock Options* como despesa em seus demonstrativos de resultados (DAL MAS, 2008, p.18).

Mesmo com os escândalos, o sistema das *Stock Options* não chegou ao fim, muito pelo contrário, este sistema vem sendo concedido em larga escala, mas com os cuidados contábeis, fiscais, previdenciários e trabalhistas necessários.

Hoje, no Brasil, algumas empresas multinacionais estenderam tal benefício a todos os empregados, como é o caso da Bristol-Meyers Squibb, do setor farmacêutico, a Microsiga e a Eli Lilly. Entre as empresas brasileiras, a prática vem se difundindo,

com tendência dessa participação aumentar progressivamente, a exemplo do que ocorre na Sadia, na Natura e no Grupo Pão de Açúcar (NOVAES, 2002, p.3).

Uma pesquisa realizada, no ano 2000, pela consultoria Hay Group com 110 grandes organizações no Brasil apontou que 40% (quarenta por cento) delas já dispõem do benefício, sendo que no ano anterior, eram de apenas 23% (vinte e três por cento).

Vicente Gomes (*apud* OLIVEIRA, 2000, p.1) gerente de serviços de informação do Hay Group afirma que "Vários estudos mostram que quanto maior o percentual de ações nas mãos dos funcionários melhor é o desempenho da empresa".

2.2 Conceito

Stock Options, no sentido que é empregado pelo Direito Estrangeiro, significa "opção de ações" (DAL MAS, 2008, p.19). A economia americana utiliza-se como forma de pagamento beneficiário aos trabalhadores, o qual, por meio da disponibilização de lotes de ações, o funcionário pode se tornar um acionista da empresa para a qual presta serviços ou possui contrato de trabalho estabelecido (SPERB e SILVA, 2012, p.1).

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

Assim, perante os beneficiários dos planos, o que realmente se busca, sejam eles empregados, terceirizados ou fornecedores, é a fidelização a longo prazo, de forma que se comprometam com os resultados da empresa, viabilizando a retenção de talentos (MOREIRA, QUINTELA e SAVASSI, 2013, p.33).

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

No mesmo sentido Alice Monteiro de Barros (*apud* RISTOW e SILVA, 2013, p.64) define *Stock Options* com excelência:

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

Deste modo, percebe-se que além de recompensar financeiramente o beneficiário das ações, as *Stock Options* visam incluí-los no risco do negócio, distribuir não apenas lucros, mas também o risco envolvido na atividade econômica, de forma que o adquirente possa lucrar, caso o valor de venda futura seja superior ao predeterminado, ou arcar com prejuízos, na hipótese inversa (CUNHA, 2012, p.102). É evidente, também, que nem sempre o valor pelo qual se vende a ação adquirida é superior ao “preço de exercício”, tendo em vista que, em virtude das oscilações de mercado, as ações podem atingir patamares inferiores aos oferecidos no plano de opção de compra (RISTOW e SILVA, 2013, p.65).

Um exemplo prático é o da engenheira Walmara de Paula, que a quase três anos trabalha na Nortel, e foi uma das primeiras abaixo do nível gerencial a ter *Stock Options*.

A funcionária não revela a quantidade, mas sabe-se que o pacote mínimo oferecido pela Nortel é de 100 unidades. Na época que foi feito o contrato a cotação unitária era de 20 dólares, e no ano de 2000 depois de 265% de valorização, o preço subiu para 73 dólares. Se continuar assim mesmo que o ritmo de valorização caia e fique em 100% ao ano, por exemplo, o prognóstico continua animador. Nesse caso, Walmara terá direito a 27.000 dólares ao final dos três anos (50.000 reais). "Estou guardando esse dinheiro para ajudar na compra de um apartamento", torce a recém-casada engenheira de 28 anos (OLIVEIRA, 2000, p.1).

Desta maneira fica claro que Walmara nem pensa em deixar o emprego e isto é prova de que o objetivo da Nortel foi atingido com sucesso. Também tem o exemplo da assistente executiva da presidência da Merck Sharp & Dohme, Rosa Abad de 42 anos, no ano de 1991 todos os empregados tiveram a possibilidade de adquirir as *Stock Options*:

O lote original de Rosa engordou e parte dele foi suficiente para pagar 75% de um apartamento de três quartos num bairro valorizado de São Paulo. Agora, ela planeja o que fará com o resto do dinheiro – talvez até reinvestir em ações. "A empresa exige muito dos funcionários, mas também oferece a contrapartida", diz Rosa, satisfeita (OLIVEIRA, 2000, p.1).

O empregado tem direito a um lote de ações. Se ele continuar na empresa por um certo período, ganha o direito de comprar as ações pelo preço do dia da reserva e vendê-las pelo valor atualizado. É uma participação na valorização futura das ações da empresa. O prazo costuma ser de três, cinco ou dez anos. Caso ele deixe a empresa antes disso, perderá o direito (DAL MAS, 2008, p.24).

Nota-se que da mesma maneira que se busca os benefícios, busca também garantir o maior comprometimento do empregado com a empresa, tendo em vista que quanto maior o ganho do empregado, maior será a valorização das ações da empresa.

2.3 Características Das *Stock Options*

2.3.1 Da validade e valor

Este benefício de exercer o direito sobre um determinado número de ações é realizado de forma onerosa, na qual assume o empregado os riscos da negociação no mercado, mas não significa que estas não podem ser oferecidas gratuitamente. As empresas tem a opção de fazê-las de maneira graciosa ao empregado, mas incitando nesta opção a questões relacionadas à sua natureza jurídica (DAL MAS, 2008, p.36).

Desta forma estes planos tratam-se de direito personalíssimo, pois vem de uma relação de emprego, ou seja, para adquirir o direito de se tornar, talvez, um acionista da empresa, deve-se antes submeter-se a um contrato de trabalho (DAL MAS, 2008, p.41).

2.3.2 Da Carência e Volatilidade

Assim, conforme Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva (2009, p.199) expõe:

As opções não investidas possuem somente o potencial para uma recompensa futura, o que quer dizer que, enquanto não passar o prazo para o exercício do direito de compra das ações existe apenas uma expectativa de direito e não um direito já adquirido.

Já a volatilidade destes planos refere-se à possibilidade de não ganhar, não auferir lucros com a venda das ações, devido à baixa de mercado e as demais ameaças que estes negócios apresentam. Destaca-se neste momento em que é realizada a definição sobre a volatilidade dos planos de *Stock Options*, um ponto

importante a ser esclarecido quanto a possibilidade de prejuízo na ocasião da venda das ações (DAL MAS, 2008, p.38).

Segundo a Towers Perrin, empresa americana, citada por Viviane Castro Neves Pascoal Dal Mas (2008, p.39):

Como resultado, a maioria das empresas cujas ações sofreram quedas expressivas nas bolsas de valores e, conseqüentemente, uma acentuada desvalorização nas respectivas opções de compra se encontram em um dilema. De um lado estão os interesses dos acionistas, que tiveram perdas em seus investimentos, e de outro os funcionários portadores de opções, que experimentam uma redução no valor de sua remuneração e poder aquisitivo.

Portanto, visto que o objetivo da concessão das *Stock Options* é que seus beneficiários tenham lucro é necessário que durante a disponibilização deste plano seja verificado as condições do mercado financeiro, para que a principal finalidade que ora seja a retenção e estímulo dos talentos não seja frustrada.

2.3.3 Quanto as Fases

É indispensável que o empregado beneficiário passe por algumas fases até chegar a comprar das ações para vendê-las com intuito de auferir lucros, mediante a assinatura do Plano para que haja efetiva utilização do benefício de *Stock Options*.

Este plano conterà regras gerais ou específicas ficando a critério de cada empresa sendo individualmente formalizado com o beneficiário, sendo este plano devidamente aprovado em Assembleia e constar no mínimo estas seis características como expõe Viviane Castro Neves Pascoal Dal Mas (2008, p.26):

- a) Quem tem poderes para conceder às *Stock Options*;
- b) Quem é elegível para recebê-las;
- c) Se a concessão é gratuita, onerosa ou mista;
- d) Quais os métodos de exercício das opções admitidas pelo empregador;
- e) Se há ou não carência e qual o período a ser observado;
- f) Se o direito ao exercício está ou não vinculado a cumprimento de metas pessoais e/ou coletivas ou ainda de cumprimento de metas corporativas, pela própria empresa concessionária.

Portanto se tratando de uma concessão facultativa, terá o empregado o direito de exercer ou não a compra das ações, caracterizando-se assim a primeira fase.

Em uma segunda fase, o empregado beneficiário verificará se há interesse, em optar pelo exercício das opções, certamente já concluído o período de carência onde este analisará cautelosamente as possibilidades de se obter vantagens pecuniárias.

Lembrando-se sempre que se trata um benefício facultativo, onde tal procedimento é exercido pelo empregado (DAL MAS, 2008, p.26).

Adiante o beneficiário verificará a possibilidade de compra das ações e, também, a venda das mesmas, em que dependerá do que estiver sido estabelecido em contrato, pois em alguns casos como já explanado em título anterior a compra e a venda destas ações poderão efetuar-se no mesmo dia, para que o empregado goze certa garantia de lucro, e não corra os riscos de mercado (DAL MAS, 2008, p.26).

Isto posto, vale salientar que as empresas que adquirem os planos de *Stock Options*, necessitam ser sociedades anônimas de capital aberto. Tendo em vista que as mesmas estão, intimamente, ligadas ao movimento do mercado financeiro, e assim disponibilizam suas ações para negociação no mercado mobiliário.

3 SOCIEDADES ANÔNIMAS DE CAPITAL ABERTO E SUAS CARACTERÍSTICAS

As sociedades empresariais por ações são aquelas cujo capital social é fracionado, compostas por títulos chamadas ações, sendo autorizado a utilização dos planos de *Stock Options* nestas sociedades (BERTOLDI e RIBEIRO, 2013, p.229).

Uma das espécies da sociedade anônima é a sociedade de capital aberto a qual é representada por títulos de partes ideais onde estas são livremente negociáveis no mercado financeiro sem a necessidade de escrituração pública de propriedade por parte da pessoa física compradora (BERTOLDI e RIBEIRO, 2013, p.237).

Em 1970, o Banco Central do Brasil responsabilizou-se por estabelecer as diretrizes para constituição, organização e funcionamento das bolsas de valores; deste modo, estruturaram-se todos os mecanismos para fomentar os negócios com títulos mobiliários emitidos pelas sociedades anônimas (BERTOLDI e RIBEIRO, 2013).

O nosso ordenamento jurídico pátrio é escasso em relação ao instituto em voga, havendo referência expressa a ele apenas e tão somente na legislação societária, dedicando apenas o § 3º do art. 168 da Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976 (Lei das Sociedades Anônimas).

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. (BRASIL, 2014).

Assim estabelece balizas para a concessão das *Stock Options* por parte das sociedades de ações, quais sejam:

a) previsão no estatuto;

b) limitação ao capital autorizado;

c) aprovação em assembleia-geral;

d) concessão somente a administradores, empregados ou outras pessoas naturais que prestem serviços à companhia (RISTOW e SILVA, 2013, p.65).

Além desses, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), por meio de deliberações e instruções normativas, inclui mais alguns como é o caso dos que se encontram atualmente em vigor no item 32 da Instrução Normativa nº 371/2000, que, aos demais requisitos existentes, acrescenta:

“Plano de remuneração em ações: 32. Devem ser divulgadas as seguintes informações nas demonstrações contábeis: a) a natureza e as condições dos planos de remuneração em ação; b) a política contábil adotada; e c) a quantidade e o valor pelos quais as ações foram emitidas” (CUNHA, 2012, p.103).

Necessário, ainda, que a compra das ações sejam intermediada por um profissional do mercado de valores mobiliários, à luz das normas reguladoras provenientes da Comissão de Valores Mobiliários, e que haja o registro do plano de opção de compra de ações na CVM. (CUNHA, 2012, p.103).

O sistema de classificação da empresa de capital aberto encontra-se no artigo 4º da Lei 6.404/76, cujos valores mobiliários são negociados mediante oferta pública, conseqüentemente, resguardada de maior cautela para proteção da economia popular; sabendo-se, ainda, que apenas aqueles valores registrados na Comissão de Valores Mobiliários podem ser negociados no mercado de ações conforme determina o §1º do referido artigo:

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, a companhia é aberta ou fechada conforme os valores mobiliários de sua emissão estejam ou não admitidos à negociação no mercado de valores mobiliários.

§ 1o Somente os valores mobiliários de emissão de companhia registrada na Comissão de Valores Mobiliários podem ser negociados no mercado de valores mobiliários (BRASIL, 2014).

Para tanto, as empresas que utilizam da prática das *Stock Options* necessitam, desde logo, serem sociedades de capital aberto possuindo seus títulos, devidamente, registrados na CVM, permitindo a disponibilização para compra das suas ações conforme os procedimentos previstos no contrato das *Stock Options*. Tal procedimento poderá ocorrer, somente, depois de aprovado pela Assembleia Geral da empresa.

Contudo, o diploma societário não aborda questões atinentes à sua tributação. Deixando novamente um verdadeiro vácuo normativo a respeito do tema, mantendo irretocado o cenário de insegurança às sociedades e aos trabalhadores que firmaram e/ou pretendem firmar um plano de opção de ações.

4 NATUREZA JURÍDICA

Não havendo ainda diretrizes específicas na legislação trabalhista ao que se refere à utilização destes planos e, até mesmo, para a definição do caráter salarial a análise deste fenômeno torna-se necessária devido as dúvidas surgidas no que tange aos encargos trabalhistas.

Conforme estabelecido em seu conceito, *Stock Options* é o direito que tem o empregado beneficiário em comprar ações da empresa por um valor abaixo do mercado e vendê-las com lucros. No entanto, ocorre uma divergência doutrinária no que diz respeito a matéria salarial do *Stock Options*.

É de grande relevância destacar o posicionamento da espanhola Icíar Alzaga Ruiz (*apud* DAL MAS, 2008,p.72), onde argumenta a favor da natureza salarial. Uma vez que as referidas opções são concedidas pelo empregador aos empregados, possuem caráter retributivo. No mesmo sentido que a concessão seria concebida como um modelo de retribuição variável, a partir do princípio de que o trabalhador prestará um melhor serviço que o mesmo irá repercutir no valor da empresa.

Ainda argumenta que não existe natureza salarial antes do trabalhador exercer o seu direito de opção, pois ainda se trata de mera expectativa de direito e não de um direito certo e exigível. No entanto a natureza jurídica passa a ser salarial após exercido o direito de opção, pelas seguintes razões:

- a) As *Stock Options* são concedidas como contraprestação pelos serviços prestados de forma dependente e por conta alheia;
- b) As *Stock Options* são concedidas como um complemento salarial em espécie;
- c) Na legislação trabalhista espanhola as *Stock Options* não estão inclusas nas contraprestações extra-salariais;

- d) O fato de existir a possibilidade das *Stock Options* serem concedidas por empresa diversa do empregador, mas que pertença ao mesmo grupo econômico não afasta a natureza salarial da concessão. (RUÍZ, apud DAL MAS, 2008, p.72-73).

Em contrapartida o doutrinador Sergio Pinto Martins (2009, p.233) refere-se à natureza jurídica das *Stock Options* como sendo a mesma mercantil:

A natureza jurídica da opção de compra de ações é mercantil, embora feita durante o contrato de trabalho, pois representa mera compra e venda de ações. A opção envolve um ganho financeiro, sendo até um investimento feito pelo empregado nas ações da empresa. Por se tratar de risco do negócio, em que as ações ora estão valorizadas ora perdem seu valor, o empregado pode ter prejuízo com a operação. É uma situação aleatória, que nada tem a ver com o empregador em si, mas com o mercado de ações.

Deste modo, as *Stock Options* podem se qualificar em essência como um rendimento do trabalho, como um provento, ou como uma expectativa de ganho. Não possuem, em geral, ligação intrínseca à relação laboral, aderindo a feição de operação financeira.

Ainda, vale ressaltar que o empregado, além de ter a opção de aceitar tal contrato, ainda tem a opção de querer comprar as ações, sabendo que tal benefício não é obrigatório, ao mesmo, pois a facultatividade em exercer as opções é uma das características mais importantes destes Planos. Mirella Costa Macedo Ferraz (2009, p.13) expõe que:

Stock Option Plan, são eminentemente eventuais e dependem do preço de mercado das ações dentro do período de opção, o que de pronto afasta o caráter salarial da verba em questão, isso porque a ausência deste fator de risco descaracteriza o contrato de opção de compra de ações.

No entanto surgem dúvidas no que se refere o momento em que a forma de utilização dos planos de opção de ações se transforma em objetos para complemento salarial, pois, sendo oferecidas de maneira gratuita, afastam totalmente os riscos que um empregado poderia ter, pois se este não teve a necessidade de despender nenhum valor para adquirir determinado lote de ações, este apenas ficaria a espera para auferir lucros. Portanto, é importante verificar o grau de risco que assume o empregado beneficiário para se determinar a natureza jurídica do plano.

Nesta linha, segue o entendimento de Homero Batista Mateus da Silva (2009) que conclui a questão dos riscos da seguinte maneira:

Ausência de risco ou presença de risco extremamente baixo tendem a aproximar o plano acionário de uma simples parcela de natureza salarial para consumo imediato ou com efeito diferido. Presença de fatores aleatórios e negociação dos valores no mercado acionário afastam a natureza salarial e lançam os valores num campo completamente diverso do âmbito salarial. Nestes casos os riscos assumidos, o empregado se equipara ao investidor comum, logo nada há a se cogitar em termos de natureza salarial.

É certo que tais opções podem ser adquiridas de duas formas: (i) gratuitas, quando o empregador de certa forma “doa” as ações para o empregado sem que o mesmo compre-a, oferecendo-as, apenas, para que este obtenha a expectativa de lucros; (ii) forma onerosa, o empregado beneficiado com o plano tem a opção de comprá-las com valor prefixado abaixo de mercado, assumindo todos os riscos do mercado financeiro possuindo também apenas a expectativa de auferir lucros, contudo, com o risco de ter prejuízos, dependendo da situação e valorização das ações na Bolsa de Valores no momento da venda.

Homero Batista Mateus (2009) da Silva traz uma segunda análise para caracterização da natureza salarial dos Planos de *Stock Options* que se refere ao preço de compra das ações sendo que ao seu entendimento “a oferta feita a custo zero torna-se um aspecto em prol da natureza salarial, pois o empregado recebeu uma “doação” do empregador”, ou seja, ele não teve que despende de nenhum valor para adquiri-las.

Ao relacionar o entendimento dos doutrinadores verifica-se a vasta menção ao caráter não salarial dos planos de opções, uma vez entendido os critérios e características principais do mesmo.

Desta forma, não há como considerar natureza salarial uma forma de plano em que o empregado paga determinada quantia para tê-lo e ainda assume riscos de perder. Considerando-se também que a revenda destas ações é geralmente feita por corretoras autorizadas, não sendo feita diretamente pelo empregador.

O surgimento das *Stock Options*, inicialmente, nos países estrangeiros, com caráter meramente mercantil, contribuiu ainda mais para este esclarecimento. Considerando ainda, a existência de uma corrente minoritária sobre a sua caracterização salarial, que apesar de participar de diversos questionamentos tornam-se frágeis ao analisar o objetivo de tais planos. Lembrando que os mesmos foram criados com intuito de reter bons talentos em empresas de grande porte, multinacionais entre outras, como forma de incentivo aos altos executivos.

Diante da dubiedade quanto à natureza jurídica do plano aqui desenvolvido, majoritária doutrina laboral afasta a natureza trabalhista dos rendimentos de *Stock Options*, conforme Adriana Calvo (*apud* CATÃO, 2006, p.61):

Posição majoritária atualmente é que a natureza jurídica do plano de *Stock Options* é de contrato mercantil, totalmente desvinculado do contrato de trabalho, sendo que os eventuais ganhos auferidos por empregados, quando da venda de ações adquiridas através do plano, não teriam nenhuma implicação trabalhista.

Vale ainda registrar em recente decisão, o Tribunal Superior do Trabalho, através da relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, no processo de nº. AIRR-85740-33.2009.5.03.0023 da 6ª Turma, apontou pelo não reconhecimento das *Stock Options* como verbas salariais, desincumbindo qualquer repercussão dos valores das ações nas verbas trabalhistas. Vejamos:

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. Em suas razões, o Ministro relator asseverou que: *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.*

Corroborando, apresenta-se outro julgado, um Recurso de Revista no processo nº.RR-217800-35.2007.5.02.0033, que aborda o tema com perspicácia, sendo claro que as parcelas de *Stock Options* não são verbas salariais, e, portanto, não incidem na base de cálculo do salário.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1. AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Tendo o Tribunal Regional enfrentado todas as questões essenciais abordadas no recurso, com exposição dos fundamentos que conduziram ao convencimento do órgão julgador, não se há falar em ausência de prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido. 2. GRUPO ECONÔMICO. UNICIDADE CONTRATUAL. REDUÇÃO SALARIAL. TRABALHO NO EXTERIOR. A Lei 7064/82 (aplicável analogicamente às remoções externas até o advento da Lei 11.962/2009 - que generalizou a aplicação das regras da Lei 7.064/82 a todos os trabalhadores contratados no Brasil e deslocados para prestar serviços no exterior) prevê a viabilidade de eliminação de vantagens contratuais externas após o regresso do empregado ao Brasil. Isso significa que a ordem jurídica considera como condicionadas todas as parcelas pagas ao empregado em função do trabalho no estrangeiro. Em face dessas razões, na análise do caso concreto, tem-se que o novo ajuste da remuneração do obreiro quando de seu retorno não pode ser considerado ilícito, não se havendo falar em redução salarial irregular. Recurso de revista não conhecido. 3. TRANSAÇÃO. Sendo a matéria dirimida à luz das provas constantes nos autos - concluindo o Tribunal Regional que o obreiro não foi prejudicado monetariamente com a transação, não sendo comprovados vícios de consentimento quando da formalização da ruptura contratual -, a abordagem do tema sob outro enfoque demandaria o revolvimento de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido. 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. 5. BÔNUS. NATUREZA SALARIAL. Os prêmios (ou bônus) consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador e vinculada à conduta individual do obreiro ou coletiva dos trabalhadores da empresa (grifos de agora).

Diante das características meramente mercantil, não se pode abarcar as *Stock Options* como salário, destacando o risco, a ausência de garantia da valorização das ações e também da obtenção de lucro pelo beneficiário, sendo estas intrínsecas à operação das *Stock Options*, caso contrário, teríamos a simulação de uma relação empregatícia e não um plano de opção de compra de ações.

5 VÍNCULO EMPREGATÍCIO E TRIBUTAÇÃO SOBRE AS STOCK OPTIONS

Vale lembrar que não há lei em sentido estrito que enseje sobre a aplicação de encargos trabalhistas e previdenciários referente a tal tema. E mesmo que houvesse eventual regulação normativa nesse sentido passaria pela dificuldade em se precisar o momento da percepção do suposto rendimento.

Um dos atributos destes planos é a possibilidade de que a realização do mesmo poderá ser negativa ao final do período, para o beneficiário. Sendo assim, a eventual imposição antecipatória de encargo previdenciário deveria ser recomposta, através de mecanismos de restituição e compensação, os quais, como se sabe, são de extrema precariedade no Direito Previdenciário.

Como exposto anteriormente, é necessário que se verifique a natureza jurídica das *Stock Options* para saber se elas se enquadram entre os contratos de natureza laboral ou mercantil, de modo que só incidirão contribuições previdenciárias quando se comprovado a primeira hipótese.

Pelo que se percebe das fontes utilizadas no presente estudo, o adquirente deve pagar o valor integral previamente estabelecido para compra de ações da empresa, sem qualquer subsídio por parte do empregador.

Como se não bastasse, ainda é necessário observar, ao término do período de carência, caso o empregado opte por exercer seu direito de compra das ações, deverá, como qualquer outro acionista, pagá-las. E ainda, o eventual ganho advindo da realização das ações, por preço maior do que o fixado no contrato de opção, decorre tão somente da oscilação do mercado acionário, e não de qualquer atitude do adquirente. Em suma, todo o ganho do adquirente será oriundo da bolsa de valores e não do seu trabalho (RISTOW e SILVA, 2013, p.71).

Isso porque, caso o empregado receba integralmente o direito sobre as ações da empresa ou tenha parte delas subsidiada pelo empregador, a natureza do contrato de *Stock Options* é desnaturada, passando a ser considerado como benefício indireto concedido ao empregado, integrando, portanto, a remuneração do trabalhador.

Independentemente da dedicação empenhada pelo empregado, a valorização das ações estará atrelada a diversos fatores de mercado, o que tornaria equivocado afirmar que o rendimento financeiro auferido por tal valorização se trate de salário pago para retribuir o trabalho prestado.

A doutrina reconhece que as *Stock Options* trazem riscos aos adquirentes e isso coaduna-se com o conceito de remuneração. Vejamos a respeito, os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (*apud* RISTOW e SILVA, 2013, p.74):

O plano não oferece qualquer garantia contra perdas que possam decorrer das flutuações do preço das ações, que são negociadas na bolsa. O risco está inerente ao mesmo e compete ao titular definir qual é o momento que julgar mais oportuno negociar a ação no mercado.

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

Além do mais, é importante destacar que nem toda relação negocial entre empregador e empregado tem característica laboral e, portanto, nem todo benefício inerente à relação citada se equipara à remuneração. Note-se o quanto expõe Marcos André Vinhas Catão (*apud* RISTOW e SILVA, 2013, p.70):

O fato de os planos de opção serem outorgados pelo empregador não implica o reconhecimento automático de um crédito trabalhista com reflexos previdenciários, posto que o que qualifica o crédito é a natureza da obrigação e não a situação do sujeito ativo e passivo. Do contrário, quaisquer relações de dívidas entre empregador e empregado seriam tributadas sob essa natureza, o que nos parece uma valorização excessiva a considerações de hipossuficiência, as quais não podem alterar o princípio da boa-fé objetiva reconhecida aqui e alhures.

Nesta linha de raciocínio, pode-se distinguir os institutos jurídicos do salário e das *Stock Options*, para concluir que mesmo havendo o vínculo entre empregado e empregador, as opções não possuem o caráter remuneratório e portanto, seus ganhos não podem ser computados para a base de cálculo dos haveres trabalhistas.

5.1 Efeitos Jurídicos Da Concessão Das *Stock Options* Na Relação De Emprego

Alguns questionamentos foram esclarecidos a respeito da natureza jurídica dos planos de *Stock Options*, porém é necessário saber se tal concessão integra ou incorpora o salário e o contrato formalizado entre as partes.

Integrar significa que o a concessão possui natureza salarial e que esta fará parte da base de cálculo para fins de recolhimento previdenciários, fiscais e para o pagamento de verbas contratuais, FGTS, 13º salários, férias + 1/3 e rescisórias que são o aviso prévio, a multa de 40%, entre outras, conforme bem explica Viviane Castro Neves Pascoal Dal Mas. (2008, p.78). Assim, incorporar significa fazer parte do pacto laboral, ou seja, é um direito adquirido estipulado pelas partes.

Diante disto, pode-se esclarecer da seguinte maneira: se a concessão foi exercida através de um método gratuito, esta se integra ao salário, podendo recair sobre todas estas as verbas correspondentes de uma rescisão contratual, tendo em vista que o empregado beneficiário obteve lucros com a venda integralizando estes à

sua remuneração, lembrando que se as mesmas forem adquiridas de maneira onerosa estas perdem totalmente a natureza salarial, passando a caracterizar um simples negócio jurídico mercantil.

No entanto, a forma de incorporação está ligada ao tempo, se realizada desde o início do contrato como condição de emprego, este será suprido até o final deste, mas se foi realizada a concessão através de um ato posterior a contratação proveniente da vontade do empregador, então não se falará em incorporação.

5.2 Aspectos Previdenciários

Hoje em dia a doutrina majoritária e os julgados optam em considerar as *Stock Options* como não tendo natureza salarial. Contudo, no que concerne a eventual incidência de contribuição previdenciária quanto ao acréscimo patrimonial verificado pelos empregados, não há, ainda, consenso.

Um exemplo específico desta divergência de opiniões foi a que ocorreu no primeiro recurso analisado pelo CARF (Conselho Administrativo de Recursos Fiscais), interposto por uma empresa do setor sucroalcooleiro. Os Conselheiros entenderam que eram devidas as contribuições previdenciárias sobre os ganhos auferidos pelos seus empregados por meio dos Planos de *Stock Options*. (SANTOS e VAISMAN, 2013, p.1).

Contudo, cabe destacar que tal decisão foi proferida por voto de desempate, onde parte dos conselheiros entenderam que não havia incidência das contribuições previdenciárias. O rendimento financeiro auferido pelo empregado não foi pago pela empresa, bem como pelo fato que tal plano não decorre de uma relação trabalhista, mas, sim de uma relação cível e comercial.

Vale lembrar, entretanto, que quanto ao voto de minerva, o presidente da turma foi enfático ao frisar que o entendimento deve ser específico para cada caso analisado, pois para que as *Stock Options* não tenham caráter remuneratório, deve haver riscos comuns nas operações financeiras. (SANTOS e VAISMAN, 2013, p.1).

A Justiça do Trabalho, por diversas vezes já afastou a natureza salarial das *Stock Options*, visto que não há pagamento por parte da empresa em decorrência da prestação de serviço, mas tão somente possível rendimento decorrente da flutuação do preço das ações no mercado (SANTOS e VAISMAN, 2013, p.1).

Mesmo assim a Receita Federal do Brasil tem lavrado autuações que sustentam o potencial caráter remuneratório dessas operações. Sendo fundada à luz do Direito

estrangeiro, tomando como base o parecer da PricewaterhouseCoopers e estudos realizados para a Comissão Europeia (MOREIRA, QUINTELA e SAVASSI, 2013, p.39).

Os referidos estudos concluem que os benefícios dos planos de ações configuram rendimentos pelo trabalho e, conseqüentemente, devem ser tributados como tal. Isto porque, os rendimentos pelo trabalho definem-se como remunerações pagas no bojo de um contrato de trabalho. Assim, a Receita Federal do Brasil aduz que, apesar da natureza indefinida dos planos de opções, eles seriam considerados, na maioria dos sistemas fiscais, como rendimentos pagos pelo trabalho.

Ademais, o Fisco Federal alega que os Estados Unidos da América, por meio do Manual da Administração do Sistema de Seguridade Social, consideram os ganhos advindos dos planos de opções de ações como salário. Devendo ser incluídas no computo do salário as diferenças entre o valor de aquisição das ações e o do valor de mercado (MOREIRA, QUINTELA e SAVASSI, 2013, p.39).

Ora, não obstante nenhuma das legislações estrangeiras autoriza a incidência de contribuições sociais sobre o plano de *Stock Options* no Brasil. Afinal, normas estrangeiras não podem parametrizar qualquer tipo de incidência tributária no País, ante a vedação de tributação por analogia e o princípio da legalidade (MOREIRA, QUINTELA e SAVASSI, 2013, p.39).

Como já se sabe, tal tema é tratado pela legislação brasileira apenas pelo artigo 168, parágrafo 3º da Lei das S/A (Lei n. 6.404/1976) e pela Instrução Normativa CVM nº 390. Verificando-se nos referidos dispositivos que não há autorizativo para tributação dos ganhos advindos de *Stock Options* ou mesmo a sua equiparação a salário de contribuição, para atrair a incidência tributária.

Assim, não havendo na legislação brasileira uma norma específica no que se refere à tributação dos valores decorrentes do plano de *Stock Options*, qualquer exigência tributária incidente sobre as operações incorre em inequívoca ofensa ao princípio constitucional da legalidade em geral (artigo 5º, inciso II, da CR) e em matéria tributária (artigo 150, inciso I, da CR) (MOREIRA, QUINTELA e SAVASSI, 2013, p.40).

Isto porque, se não há lei que disponha acerca da incidência de contribuições sociais sobre valores decorrentes de planos de *Stock Options*, bem como norma trabalhista que os equipare a salário, não deve a Receita Federal, ainda que baseada em estudos e normas estrangeiras, criar regra-matriz de incidência até então inexistente.

Sendo ainda, o entendimento do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais é que na ausência de fundamentação legal, acarretará nulidade eventual do auto de infração lavrado por vício substancial, como dispõe o artigo 59 deste mesmo Decreto nº70.235/1972 (BRASIL, 2014).

5.3 Aspectos Tributários

Segundo o catedrático da Faculdade de Coimbra, Diogo Leite de Campos (*apud* DAL MAS, 2008, p.93), as *Stock Options* são tratadas, nos países da Europa, no quadro das mais valias, sendo tributadas unicamente no momento do seu exercício. Lembrando que as Mais-valias, são lucros obtidos pelo beneficiário do plano de concessão das *Stock Options*, ou seja, subtrai-se o valor cotado pelo valor de emissão.

Para melhor entender o tratamento tributário utilizado no Brasil referente a este tema, se faz necessário a definição de IRRF - imposto de renda retido na fonte com amparo legal no art. 43 do CTN (Código Tributário Nacional).

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 (BRASIL, 2014).

Ao analisar a tributação no direito pátrio, parte-se do pressuposto de que a 1ª e 2ª fases do Plano de concessão das *Stock Options* não existem qualquer exigibilidade de pagamento do imposto de renda. Isto porque ainda não ocorreu o fato gerador e caso o empregado não compre ou venda as ações que lhe foi proposta, passando o prazo de validade, perderá o direito de fazê-lo e nada pagará, ou receberá, quer em pecúnia, quer em acréscimo de patrimônio (DAL MAS, 2008. p.94).

Já na 3ª e 4ª fases da concessão, o empregado exerce o direito de opção e pode comprar e vender as ações. Estes dois fatos geradores devem ser objeto de análise acerca da base de cálculo para a incidência do Imposto de Renda, sendo importante também analisar o IR sobre o preço de exercício, o preço de mercado ou o lucro (DAL MAS, 2008. p.94).

Para tanto terá que ser observado o método de exercício autorizado e o utilizado pelo empregado.

Se o método utilizado for o da “compra a vista”, temos dois fatos geradores distintos, devendo ser observado que:

- a) O beneficiário estará adquirindo patrimônio, tendo dispensado um valor pecuniário para tanto;
- b) O beneficiário passará a receber dividendos.

Se o método utilizado for o “swap de ações” ou o de “recarga”, verifica-se que:

- a) O beneficiário estará adquirindo patrimônio, sem dispensar nenhum valor pecuniário, já que usará parte das ações que poderia comprar para pagar pelas que efetivamente adquirir;
- b) O beneficiário passará a receber dividendos das ações que sobejaram.

Mas se o método de exercício for o de “venda no mesmo dia” ou “venda descoberta”, tem-se que:

- a) O beneficiário não irá desembolsar nenhum valor;
- b) O beneficiário não terá acréscimo de bens mobiliários;
- c) O beneficiário receberá a “mais-valia”, o “lucro”, mas não receberá dividendos (DAL MAS, 2008. p.94/95).

Se em alguns destes casos for reconhecida a natureza jurídica salarial, a alíquota do IRPF será a mesma do salário de 27,5% (vinte e sete vírgula cinco por cento). Já se a natureza jurídica for considerada comercial, os empregados terão duas opções, respaldados no art. 6º da Lei n. 9.959, de 27.1.2000:

- a) Pela a alíquota de 20%, aplicável a partir de 2002 aos ganhos líquidos em renda variável; ou
- b) Pela alíquota de 15%, aplicável aos ganhos de capital decorrentes da alienação de bens ou direitos (DAL MAS, 2008. p.95).

Entretanto, o problema que vem ocorrendo no Brasil é que empresas têm abusado do uso do *Stock Option*, tirando vantagem tributária e não seguindo as regras da modalidade.

De acordo com o coordenador-geral de programação e estudos da subsecretaria de fiscalização da Receita Federal, Iágaro Martins (apud OTONI, 2012, p.1), existem empresas que estão vendendo as ações aos funcionários a um preço muito abaixo do valor de mercado, o que permite que ele pague menos Imposto de Renda sobre os ganhos na bolsa, sendo de 15% (quinze por cento) a porcentagem desta modalidade.

As companhias não tem se adequadado nos requisitos necessários para o uso das *Stock Options*, é imprescindível estar atrelado a um indicador de performance e desempenho do executivo ou da empresa.

O instituto do *stock option* tem um critério de avaliação para implemento dele, que pode estar vinculado à produtividade, meta de desempenho ou condições de mercado, como estabelecer que a empresa vai aumentar a participação de mercado de 8% a 10%. Em algumas situações, não existe esse plano ou é feito de forma deslocada da realidade. (MARTINS, apud OTONI, 2012, p.1).

Ocorre que executivos ao receber as ações, não calculam a porcentagem para efeito de incidência do Imposto de Renda. Em 2011, foi detectado pelo Fisco cerca de 100 executivos com irregularidades nas declarações de rendimentos do IR, rendendo aos cofres públicos perto de 160 milhões de reais. (MARTINS, apud OTONI, 2012, p.1).

Tal investigação envolveu tanto os empregados quanto as empresas que concederam as *Stocks Options*, tendo em vista que são os responsáveis pela retenção do IR na fonte e pelo recolhimento da Contribuição Previdenciária sobre o valor total do salário.

Afirma Martins (apud OTONI, 2012, p.1) que "no fim, não importa como é o recebimento, se é de natureza salarial ou não, isso tem que ir para a tabela do Imposto de Renda", declarando ainda, que os executivos podem responder por ação criminal no Ministério Público Federal (MPF):

O contribuinte pode recorrer em primeira e segunda instância. Se no resultado final for concluído que houve sonegação, uma representação fiscal para fins penais será encaminhada ao MPF, a quem cabe à competência de ingressar com uma ação criminal (apud OTONI, 2012, p.1).

Na maioria dos casos as investigações não chegam a este extremo porque o contribuinte reconhece o erro e recolhe ao governo os valores devidos. Nos casos detectados e comprovados de tentativa de disfarce de remuneração com as opções de ações, o executivo tem que pagar 27,5% referente ao IR e multa de até 150% sobre o valor sonegado. A empresa co-participante tem que recolher 20% sobre o valor sonegado a título de Contribuição Previdenciária e multa de 50% sobre o IR não retido na fonte (OTONI, 2012 p.1).

Além de integrarem ao cálculo da totalidade do rendimento recebido, as *Stocks Options* precisam ser declaradas no IR como patrimônio. Ressalta Martins (apud OTONI, 2012, p.1), que as investigações, feitas a partir do cruzamento de dados de executivos e empresas, tendem a diminuir as irregularidades.

Portanto, estes exemplos em questão, são sinais de que as empresas devem estar atentas na arquitetura de seus planos de premiação e remuneração à seus

colaboradores. Em vista disto necessário se faz preencher os requisitos acima mensurados para evitar maior tributação.

6 CONCLUSÃO

Diante do exposto verifica-se que na legislação trabalhista, o trabalhador possui um conjunto de vantagens habitualmente atribuídas em razão de uma prestação de serviço, bem como o salário e a remuneração. O primeiro, mesmo que não possua um conceito específico sobre sua matéria, é aquele valor pago em razão de um contrato de trabalho, enquanto a remuneração se define como um amálgama das possíveis verbas adquiridas pelo empregado, mediante a prestação laboral, recebido diretamente do empregador ou por terceiros, podendo ser na forma de auxílio alimentício, participação nos lucros e resultados, remunerações variáveis entre outras que o empregador achar conveniente oferecer.

Já as *Stock Options* são de concessões proporcionadas pelas empresas de sociedade anônimas de capital aberto aos seus empregados pertencente a altos cargos, sendo permitido em alguns casos esta concessão a prestadores de serviços do mesmo grupo econômico, ou seja, aqueles que, de certa forma, possuem uma relação de trabalho com a empresa que utiliza essa modalidade de planos acionários.

Desta forma, tem-se estabelecido as formas de não caracterização salarial dos planos na relação de emprego, tem a definição da natureza jurídica destes contratos de concessão, podendo ocorrer de duas formas:

(i) se concedido de forma gratuita, habitual e possuir característica contraprestativa, será caracterizada tal verba como sendo de natureza salarial, e sendo reconhecida tal natureza esta se integrará a remuneração para fins de pagamento na rescisão contratual, com as devidas porcentagens, como FGTS, contribuição previdenciária, 13^o, férias acrescidas de 1/3 proporcionais, aviso prévio e multas se houver.

(ii) se adquirida de forma onerosa respeitando as regras contratuais de carência será afastada qualquer hipótese de natureza salarial, entendendo desta maneira que mesmo de forma tácita o empregado assumiu e aceitou todos os riscos do mercado acionário, passando ser de sua responsabilidade as possíveis oscilações da Bolsa de Valores, considerando este negócio jurídico uma forma de negociação meramente mercantil.

Como no Brasil ainda não foi sancionado projetos de Lei que visam inserir na legislação trabalhista e empresarial, tais regras necessárias para a solução de diversos conflitos quanto a natureza jurídica destas, a visão mais lógica para a caracterização destas verbas se faz de acordo com o que foi exposto durante este trabalho, pois trata-se de uma divergência doutrinária, primeiramente, na qual a corrente majoritária que considera a natureza não salarial tem sido a mais utilizada.

Analisando o trâmite das *Stock Options*, não há como considerar que esta possua natureza jurídica salarial, pois não cumpre os requisitos necessários para uma primeira comparação, uma vez que não tem caráter habitual, e sim, esporádico.

Outrossim, em regra, este plano não é de forma gratuita, ponto que atua como a principal prova de que tal verba não pode ser caracterizada como salário. Assim, o empregado terá que despende de determinada quantia para adquirir as ações, sendo totalmente válido a sua não caracterização salarial.

Isto posto, o presente trabalho intentou levantar nas questões conflitantes, nas áreas trabalhistas, previdenciárias, tributárias, a diferenciação entre remuneração e salário, e ainda o conflito vigente sobre a Receita Federal e o empresariado sobre as *Stock Options*. Estes conflitos tem sido julgado pelos Magistrados caso a caso, levando-se em consideração os riscos, onerosidade e a habitualidade. Dependendo de cada situação, verifica-se se haverá a necessidade da incidência tributária. No entanto, a Receita Federal insiste em lavrar autuações fiscais, baseando-se em legislações estrangeiras, sendo as mesmas inconstitucionais, pois não há uma regulamentação jurídica pátria.

Portanto, o que se dispõe são apenas conceitos do tema em voga, tendo em vista, que as *Stock Options*, não possuem, ainda, uma legislação própria para estabelecer os parâmetros adequados para sua aplicação.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERTOLDI, Marcelo M., RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. **Curso de Direito Comercial**, 7ª edição, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

BRASIL. CLT, Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br>.

_____. **CTN, Código Tributário Nacional**. Disponível na Internet: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172.htm.

_____. Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972. **Dispõe sobre o processo administrativo fiscal**. Disponível na Internet: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d70235cons.htm.

_____. Lei nº 8.716/93. **Dispõe sobre a garantia do salário mínimo e dá outras providências**. Disponível na Internet: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8716.htm.

_____. Lei nº 6.404 de 15 de Dezembro de 1976. **Dispõe sobre as Sociedades por Ações**. Disponível na Internet: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm.

_____. **Enunciados ou Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0361a0390.htm.

_____. **Institui o Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm

_____. **Vade Mecum**, Compacto de Direito, 3ª edição, 2012.

BULGARELLI, Waldirio. **Manual das sociedades anônimas**– 13 ed. – São Paulo; Atlas, 2001, Coleção direito comercial.

CATÃO, Marcos André Vinhas. **Tributação de Stock Options**. São Paulo: Revista dialética de direito tributário nº127, 2006.

CUNHA, Luiza Fontana da. **Stock Options: uma análise sobre sua tributação**. São Paulo: Revista dialética de direito tributário, nº203, 2012.

DAL MAS, Viviane Castro Neves Pascoal M. **Stock Options na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª edição, São Paulo: LTr, 2011.

DICIONÁRIO, Etimológico. Disponível na Internet: <http://www.dicionarioetimologico.com.br/>.

FERRAZ, Mirella Costa Macedo. **O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option**.

Salvador, 2009. Disponível em:
revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/478/329.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 3ª edição, São Paulo:Ed. Malheiros.

_____. **Direito do Trabalho**, 3ª edição, São Paulo:Ed. Malheiros, 1995.

_____. **Direito do Trabalho**. 24 ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do Trabalho**. 25ª edição, São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009

_____. **Direito do Trabalho**. 29 ed. 2. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª edição, Ed. Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva, 2004.

NOVAES, Maria. **Direito Individual do Trabalho**, 2002, p. 2. Disponível na Internet:
www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao.../conv05.doc.

OLIVEIRA, Maurício. **Seja sócio do patrão**. Edição 1668, 2000. Disponível na Internet:<http://veja.abril.com.br/270900/p_140.html>.

OTONI, Luciana. **Receita recupera R\$160 mi em imposto relacionado a "Stock Options"**. Disponível na Internet: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/receita-recupera-r-160-mi-em-imposto-relacionado-a-stock-options>.

RISTOW, Rafael Pinheiro Lucas e SILVA, Rodolfo Gregório de Paiva. **Stock options e a incidência (ou não) das contribuições previdenciárias**. São Paulo: Revista Síntese trabalhista e previdenciária nº 290, 2013.

SANTOS, Homero dos e VAISMAN, Fernando. **CARF decide que em relação a determinados planos de Stock Options devem incidir contribuições previdenciárias**.

Disponível na Internet: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI182194,71043-CARF+decide+que+em+relacao+a+determinados+planos+de+Stock+Options>.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Employee Stock Options**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo,v.35, n.133,2009.

SPERB, Arthur Coelho e SILVA NETO, Arnaldo José de Barros. **Stock options: conceito, utilidade, aplicação e a problemática quanto a sua natureza remuneratória nos contratos de trabalho**, 2012. Disponível na Internet:
<http://jus.com.br/artigos/20777/stock-options-conceito-utilidade-aplicacao-e-a->

problematica-quanto-a-sua-natureza-remuneratoria-nos-contratos-de-trabalho#ixzz34xLToCsq.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e a Legislação complementar**, 1964, vol. III.

TRADUTOR, web. **Bab.La Dicionário**. Disponível na Internet: <<http://pt.bab.la/dicionario/ingles-portugues/stock>>.