

A abordagem do CARF sobre a tributação dos ganhos decorrentes dos os planos de *stock options*

Priscila da Costa de Paula¹

Ricardo Victor Ferreira Bastos²

Ana Paula Gesing

1. CONCEITO DE *STOCK OPTIONS*

Nos últimos anos, observou-se uma maior preocupação das empresas³ com a manutenção e fidelização de seus empregados através da criação de diversas formas de incentivo ou mesmo de participação deles de modo direto nos ganhos e crescimento empresas. Esse cenário se relaciona com a própria sobrevivência e manutenção das atividades empresariais, especialmente, no que se refere à atração de profissionais talentosos e diferenciados que integrarão o corpo funcional dos entes. Assim, a manutenção dessas pessoas passou a ser um grande desafio para as empresas que sabem o custo que a troca de empregados lhe gera. Para que haja uma certa estabilização de seu quadro funcional, as empresas procuram manter seus quadro funcional oferecendo incentivos para que eles fiquem mais comprometidos e se envolvam diretamente com os resultados da empresa.

Nesse contexto, há empresas que outorgam aos seus empregados a possibilidade de compra de suas ações e, para tanto, celebram um pacto de opção de compras com os referidos profissionais, criando planos de compra conhecido como *stock options*. Leandro Paulsen⁴ leciona

¹ Advogada; Membro do Observatório Permanente do CARF: parceria GETrib/UnB e CART/OAB/DF, Membro da Comissão de Assuntos Tributários da OAB/DF. Graduada em Direito pelo Instituto Processus e Pós-Graduada em Direito Tributário pelo IBET/DF.

² Mestre em Direito Tributário pela Universidade Católica de Brasília. MBA em Direito Tributário pela Fundação Getúlio Vargas (FGV - RJ). Especialista em Direito Empresarial e Contratos - UNICEUB/DF. Membro da comissão de Direito Tributário da OAB/DF. Professor da Escola Superior de Advocacia (ESA - OAB/DF). Um dos coordenadores do observatório permanente do CARF-OAB/DF.

³ Cabe destacar que a palavra empresa está sendo utilizada fora do seu sentido legal previsto no art. 966 do Código Civil que, ao definir empresário, define empresa como “atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

⁴ PAULSEN, Leandro, *et. Al.* Contribuições Previdenciárias sobre a remuneração- Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013. P. 92

que esse tipo de programa pode ser entendido como uma concessão feita pela empresa a funcionários para que permite a eles comprarem ações, da própria empresa, da matriz ou de outro ente de um mesmo grupo econômico, durante um prazo determinado ou em uma data específica, caso se implementem as condições ou requisitos dos planos.

Corroborando o que fora dito, Nereu Miguel Ribeiro Domingues⁵ observa que o objetivo desse plano é tornar os colaboradores espécies de sócios da empresa e estimulá-los a se comprometer cada vez mais com o negócio em que estão inseridos. Carla Gonçalves⁶ conceitua *stock options* em sentido estrito como uma modalidade na qual a empresa concede ao funcionário o direito à aquisição de ações com preço definido (em geral, preço de mercado das ações em determinada data de cada ano) e prazo determinado de carência (*vesting*) para a compra. Nesse caso, na data fixada no plano de *stock options*, o funcionário torna-se titular do direito ao exercício da opção de compra das ações.

Como se vê, *stock options* pode ser entendida como uma verdadeira opção de compra de ações conferidas ao empregado pelo empregador de acordo com condições estabelecidas em planos previamente divulgados, possuindo, na maioria dos casos, condições de aquisições de ações de modo privilegiado. Esses planos permitem que, numa data futura, o empregado exerça esse direito de compra nos termos definidos pelo plano que funciona como uma espécie de manual.

Uma situação pode demonstrar o que ocorre. Suponha-se uma opção cujo preço de exercício tenha sido fixado, por exemplo, na primeira outorga, em R\$ 10,00 (dez reais) que tem como correspondência o valor de 1 (uma) ação, junto à empresa. Cumprida a carência (*vesting*), o beneficiário pode converter essa 1 opção em 1 ação, mediante o exercício da opção, e auferir a vantagem decorrente de eventual diferença existente entre o preço de mercado da ação e o preço da ação adquirida pelo exercício da opção. Seguindo esse raciocínio, se porventura, no dia em que o empregado realizar a opção, depois de transcorrida a carência, estando o preço de mercado da ação no valor de R\$ 40,00 (quarente reais), por exemplo, tendo a empresa outorgado ao

5 DOMINGOS, Nereu Miguel Ribeiro. Análise da incidência da contribuição previdenciárias sobre os ganhos obtidos pelo trabalhador em decorrência de *stock options plan*, *hiring bonus*, bônus de retenção e indenização por quarentena. Contribuições Previdenciárias a luz da jurisprudência do CARF. – São Paulo: MP Ed. 2012. P. 192

6 GONÇALVES, Carla de Lourdes. *Stock Options e Hiring Bonus*: sua tributação e a incidência de contribuições da seguridade social. X Congresso Nacional de Estudos Tributários -IBET; São Paulo: Noeses 2013.p. 135

participante/empregado um total de 10.000 (dez mil) opções, este auferirá ao final um ganho (opção- direito de compra de ação) equivalente a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

Em síntese, o montante auferido corresponde à diferença entre o preço de mercado da ação, transcorrido o prazo de carência, e o preço de exercício da opção fixado na outorga, multiplicada pela quantidade de opções/ações. Assim, o valor da opção equivale a essa diferença de preço, concretizando a vantagem auferida face ao vínculo de prestação de serviço mantido com a empresa. Nesse sentido, vislumbra-se que o beneficiário é não exerce o direito à opção de compra no momento em que adere ao plano de *stock options*. Em verdade, com a adesão passa a possuir, de fato, apenas uma mera expectativa de direito, que só vai originar realmente o direito subjetivo de exercer a opção somente após o final do prazo de carência fixado no plano.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Importante contribuição de Carla Trevisan⁷ sobre o tema em questão, no artigo “A natureza jurídica dos planos de *stock options* e a incidência de contribuições previdenciárias”, no qual ela destaca que esses planos originaram-se nos Estados Unidos, no final da década de 50, e passaram a ser uma prática comum naquele país por volta de 1980. Constatou-se na época que, ao se tornarem acionistas, os empregados obtinham um melhor desempenho em suas atribuições.

Na Europa os planos de *stock options* atingem o seu auge na década de 1990. No Brasil, o modelo começou a ser difundido nas décadas de 80 e 90, após a criação do plano real, em que pese o instituto já ter sido previsto na década de 70 com a edição da Lei das Sociedades Anônimas, Lei 6.404/1976⁸. A possibilidade de adquirir uma opção de compra, ou *Stock Options*, pelos empregados/administradores encontra previsão genérica no art. 168 §3º da lei 6.404/76, *in verbis*:

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

(...)

7 MAZARIN, Carla Trevisan. A natureza jurídica dos planos de *stock options* e a incidência de contribuição previdenciária. *Juris Plenum Previdenciária: Doutrina/ Editora Plenum*. Ano III, n 10 (mai/jul.2015)-Caxias do Sul, RS: Editora Plenum, 2015. P 185

⁸ Deve ser ressaltado que, em razão da ausência de legislação específica regulamentando a matéria, as empresas, ao elaborar o plano de concessão de ações deve se ater a determinados conceitos e entendimentos jurisprudenciais, tendo em vista que apenas há uma previsão genérica na legislação aqui mencionada. .

§ 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.

Da leitura do referido dispositivo, não é possível concluir os requisitos a serem observados no que tange a implementação dos planos de *stocks options*, de modo que os valores recebidos referentes aos planos de opções de ações não sejam considerados como componentes da base de cálculo das contribuições destinadas ao custeio da seguridade social, ou sejam não sejam considerados como salário. Na doutrina⁹ podem ser encontrados alguns que também serão vistos nas decisões do CARF a seguir tratadas, quais sejam: risco; onerosidade e desvinculação de regime trabalhista para os planos de participação nos lucros e resultados.

O que se observa é que as especificações legais acerca do tema são insuficientes para estabelecer limites mais precisos sobre os referidos planos, deixando à discricionariedade das empresas, o estabelecimento das regras que os constituem, o que se mostra propício a muitas divergências. Para Olivia Prolik Schuchovski¹⁰, existem outros requisitos, não previstos em lei, como aqueles existentes na Deliberação CVM (companhia de valores mobiliários) nº 371/2000, a qual se aplica às companhias de capital aberto. No ato da CVM visualiza-se que a emissão dos planos de *stock options* está sob algumas condições como: prévia divulgação da natureza e condições dos planos de remuneração em ações, da política contábil adotada, da quantidade e do valor pelos quais as ações foram emitidas.

Diante dessa ausência de regramento legal fechado em relação a matéria, a ausência de critérios delimitadores do funcionamento, bem como dessa indefinição da natureza jurídica dos ganhos decorrentes da adoção de tais planos, alguns órgãos da Administração Fazendária defendem a existência de natureza salarial dos descontos concedidos pela empresa aos empregados e contribuintes individuais (administradores) que adquirem ações por meio dos planos de *stock options*. O que se observa na prática administrativa fiscal é que, para os órgãos da

9 GONÇALVES, Carla de Lourdes. *Stock Options e Hiring Bonus: sua tributação e a incidência de contribuições da seguridade social*. X Congresso Nacional de Estudos Tributários -IBET; São Paulo: Noeses 2013.p139

10 SCHUCHOVSK, Olivia Prolik; MACEI, Demetrius Nichele. STOCK OPTIONS: aspectos polêmicos quanto à tributação no campo das contribuições sociais e implicações no irpf. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/952/0>. Acesso em: 17 de setembro de 2016.

Administração Tributária, não estando presentes as características essenciais aos contratos de natureza mercantil, os planos de *stock options* configuram apenas uma forma disfarçada de remuneração, incidindo, portanto, a contribuição previdenciária, o que gera muita discussão no âmbito do contencioso administrativo fiscal e no próprio Poder Judiciário.

3. POSICIONAMENTO DO CARF

A discussão de um plano de *stock option* é recente no âmbito dos tribunais administrativos e judiciais, devendo ser ressaltado que o deslinde da controvérsia dependerá do tipo de plano oferecido ao funcionário, o que nos mostra que a análise da matéria deve ser de acordo com o caso concreto. O que se busca identificar, como já dito no início da discussão, é se os ganhos relacionados a aquisições de ações por meio dos planos de *stock options* possuem natureza salarial ou são ganhos resultados de investimento feito pelo empregado.

A incidência das contribuições previdenciárias nos planos de *stock options* vai depender da premissa adotada pelo julgador no que diz respeito a natureza jurídica. Caso se entenda pela sua natureza salarial dos planos deverá ocorrer a incidência das referidas contribuições, por outro lado, se entender pela natureza mercantil não estará no campo de incidência, afastando, portanto, a incidência das contribuições previdenciárias.

Ao realizar uma análise, não exaustiva, a respeito do tema ora aqui debatido, nas câmaras especializadas em contribuições previdenciárias, observa-se que o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, vem delineando uma jurisprudência uniforme ao afirmar que os planos de *stock options* não possuem caráter remuneratório, caso cumpra os requisitos necessários previstos em lei e desta forma não estariam sujeitos à incidência tributária.

Contudo, destaca-se, conforme tópico anterior, que há requisitos a serem observados e que levam em consideração a incerteza e o risco das operações relacionadas ao investimento em ações, aspectos comuns nas aplicações financeiras, bem como a necessidade de que o investimento na aquisição do plano seja suportado pelo próprio empregado/contribuinte individual.

Nas análises de casos concretos, o CARF que as regras de mercado não vêm sendo seguidas, pois não se trataram de um investimento do segurado, na medida em que os planos de *stock options* não foram adquiridas, mas sim outorgadas, concedidas, dadas aos contribuintes

individuais da empresa. Razão pela qual os julgamentos que ocorrem no conselho declinam pela incidência das contribuições sobre os valores negociados pela empresa em planos de opção de compra de ações.¹¹ Em alguns julgados, o Conselho entendeu que a oferta da empresa de opção de compra de ações aos seus empregados e/ou executivos, constitui uma forma de remuneração indireta que objetivou incentivar e estimular a produtividade.

Nos primeiros julgados enfrentados pelo colegiado, ainda em 2013, percebe-se que, os acórdãos de nº 2401- 003.044 e 2401- 003.045 foram decididos, por voto de qualidade, tendo sido adotado o entendimento pela natureza salarial dos ganhos relacionados aos referidos planos de *stock options*. Nesse sentido, acredita a conselheira Elaine Cristina Monteiro e Silva Vieira, relatora dos acórdãos supracitados, que o fator determinante para que os planos de *stock options* se afastem da natureza meramente remuneratória é apenas o risco, quando lhe é feita a opção pela compra da ação.

Enfatiza, a eminente Relatora que:

A medida que a empresa interfere no plano de opções de ações de forma a afastar o risco do seu beneficiário (seja, pela concessão de empréstimos, possibilidade de venda antecipada, torca de planos etc), fica evidente a intenção de afastar (ou minimizar) o risco atribuído ao próprio negócio, caracterizando uma forma indireta de remuneração. Ou seja, passa o negócio a transparecer, que a verdadeira intenção era ter o empregado a opção de ganhar com a compra das ações.

Ressalta ainda que a possibilidade de os beneficiários alienarem sua opção não integralizada, retendo o valor referente ao pagamento do exercício, também afasta o plano da concepção original. Nessa mesma linha de raciocínio, observa que a adoção do plano como condição para o seu exercício, para o alcance de metas coletivas e individuais, acaba desvirtuando a sua natureza. Vale lembrar, entretanto, que quando do voto de minerva, o presidente da turma foi enfático ao frisar que tal entendimento é específico para o caso analisado, declarando, ainda, que "para que os planos de *stock options* não tenham caráter remuneratório, deveriam haver incertezas, riscos comuns nas operações financeiras".

A partir da análise desses, observou-se que a Receita Federal, ao autuar uma empresa exigindo contribuições previdenciárias com base nos planos de opções de ações, ou

11 DE SOUZA LOBATO, Valter; DE BARROS, Mônica; ATAYDE, Nayara. As contribuições previdenciárias, os planos de *stock options* e a participação nos lucros e resultados. Análise da jurisprudência sobre o tema.

stock options, concluiu que eles foram oferecidos como uma recompensa pelo trabalho, o que coloca os ganhos a eles relacionados na condição de verba salarial, tida como pertencente ao campo de incidência da contribuição.¹² A fiscalização costuma alegar que instituições buscam alinhar os interesses dos trabalhadores aos dos acionistas, dentre outros fatores, que acabam levando o beneficiário a trabalhar mais e provocando assim um efeito conhecido, nas palavras do cordão, como “algemas de ouro”.

Por outro giro, podemos observar que no acórdão de nº 2401-003.888, julgado pela 4ª Câmara da 2ª Turma, a relatora pontuou que os planos de *stock options* tratam-se, em regra, de típico contrato mercantil, demonstrando claramente a ausência de caráter salarial. Por ser oneroso, a relatora asseverou que o plano acaba funcionando como estímulo para que os empregados permaneçam na empresa e contribuam para o seu crescimento, tendo relação direta com a qualidade e importância do serviço prestado pelo beneficiário à empresa.

Ademais, ao fazer a análise dos planos entendeu que o fato de não ser exigido um valor para aquisição do direito futuro de exercício da opção de compra de ações, por si só, não retira deste o seu caráter oneroso, muito menos o risco atinente a esse tipo de contrato. Não tendo qualquer relação com compensação pelo trabalho realizado pelo empregado, que já recebe salário para tanto.

Insta salientar que, a partir da análise de 23 acórdãos¹³, podemos observar a ocorrência em apenas 4¹⁴ deles o posicionamento supracitado, qual seja, a não incidência de contribuições previdenciárias sobre o plano de opções de compra de ações, sendo ampla majoritário, no âmbito do conselho, o entendimento pela tributação ante a natureza salarial dos ganhos. É possível verificar que, na grande maioria dos acórdãos analisados, o Conselho se posiciona pela natureza remuneratória dos planos de *stock options*, possibilitando assim a tributação.

No acórdão de nº. 2402005.346, publicado recentemente sobre o tema, a 4ª Câmara da 2ª Turma, entendeu por maioria de votos que deve-se fazer análise de acordo com o

12 Acórdão de nº. 2401-003.888 (4ª Câmara da 1ª Turma), julgado em 11 de fevereiro de 2015

13 Acórdãos nº. 2401- 003.044, 2401- 003.045, 2301- 003.597, 2301- 004.137, 2301 - 004.138, 2803 - 03.815, 2302 - 003.536, 2301 - 004.282, 2402 - 004.480, 2402- 004.481, 2201- 002.685, 2401- 003.888, 2401- 003.888, 2401- 003.890, 2401- 003.891, 2402-005.010, 2201-002.766, 2402-005.011, 2202-003.367, 2402-005.346, 2202-003.437, 2202-003.436, 2402-005.392.

14 Acórdão nº. 2803 - 03.815, Acórdão nº. 2401- 003.888, Acórdão nº. 2401- 003.888 e Acórdão nº. 2401- 003.890.

caso concreto. Destacou-se que algumas características presentes nos planos como valor ínfimo das ações, a fixação de metas para obtenção do plano, descaracterizando o caráter mercantil da operação, demonstram a existência de violação a lei, o que torna mais evidente esse viés remuneratório dos ganhos.

Outrossim, o relator, concluiu que o plano da empresa autuada traz as características que tornam os ganhos dos beneficiários base de cálculo das contribuições lançadas. Por fim, afirma que os bônus que foram concedidos seriam uma forma adicional de remuneração e consistiam em alienação de ações a preços subsidiados, em razão do contrato de prestação de serviço que os beneficiários tinham com a empresa.

Numa visão contraposta, observa-se que a 2ª Turma da 2ª Câmara aborda o mesmo tema sobre outra perspectiva. De acordo com entendimento exarado no acórdão nº 2202-003.437, sob a relatoria do Conselheiro Márcio Henrique Sales Parada, foi fixado que deveriam ser analisados três pontos para resolver a questão: a natureza do plano de opção para compra de ações (salarial ou mercantil), o momento em que ocorre o fato gerador e por fim a base de cálculo do tributo. No caso, entendeu o Conselheiro Relator que o correto momento de ocorrência do fato gerador é definido como sendo a data do exercício das opções pelo beneficiário, ou seja, para a incidência da tributação é necessário o efetivo exercício da opção pelo beneficiário.

Já no que diz respeito ao aspecto quantitativo da hipótese de incidência, ele consiste na diferença entre o valor pago para aquisição das ações, previstos nos contratos e o valor de mercado das ações na data da liquidação financeira, ou seja, do exercício da opção de compra, ou seja, a base de cálculo do tributo, caso haja a incidência da contribuição, corresponde à diferença entre o valor de mercado das ações adquiridas e controversa acerca da ocorrência do fato gerador, constatando um equívoco na apuração do montante devido e, conseqüentemente, um vício no lançamento.

Em divergência ao voto vencedor, a Conselheira Júnia Roberta Gouveia Sampaio destacou seu entendimento quanto à natureza remuneratória do plano de compras da empresa recorrente, destacando que *stock options* possui natureza mercantil, conforme definido pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST. A conselheira afirmou que o TST tem entendido, de forma unânime, que a integralização das ações pelos empregados, em razão de planos de opção de subscrição de ação, não configura verba de natureza salarial, por faltar a

característica da: inexistência de contraprestação, onerosidade das ações e por fim possuir caráter mercantil, uma vez que ao aceitar o plano o empregado participa dos riscos inerentes ao negócio.

Insta salientar que, até a presente data, não foi encontrado nenhum julgado da Câmara Superior de Recursos Fiscais- CSRF- sobre os planos de *stock options*.

4. POSICIONAMENTO NO ÂMBITO JUDICIAL SOBRE A NATUREZA DO PLANO

No âmbito judicial trabalhista, a jurisprudência majoritária encontrada nos tribunais vem entendendo pela natureza não remuneratória dos planos de *stock options*, conforme se vê das seguintes ementas, senão vejamos, *in verbis*:

Stock option 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.** (Acórdão nº 20030145141 - Processo TRT/SP nº: 20010255561- Recurso Ordinário - 34 VT de São Paulo Recorrente: 1. Microsoft Informática Ltda 2. Flavia Maria Verginelli).” (grifo nosso)

Registre-se que maior incursão sobre a natureza da verba ou as próprias regras reguladoras do processo aquisitivo impõe reexame minucioso da prova dos autos e regulamentos empresariais específicos, *in verbis*:

STOCK OPTIONS - INCENTIVO AO EMPREGADO - CARÁTER NÃO SALARIAL - Tratando-se as denominadas stock options de incentivo ao empregado no desenvolvimento de seus misteres, condicionado, porém, a regras estabelecidas e não sendo gratuito, visto que sujeito a preço, embora com desconto, tem-se que não guardam tais opções de compra de ações da empresa caráter salarial. Recurso Ordinário obreiro a que se nega provimento, no aspecto.¹⁵

Veja-se, a propósito, o seguinte precedente do Tribunal Superior do Trabalho:

(...)

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

¹⁵ TRT 2ª R. - RO 42364 - (20030636234) - 7ª T. - Relª Juíza Anelia Li Chum - DOESP 05.12.2003.

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.”¹⁶

Stock option 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.¹⁷

Nesse sentido, no âmbito trabalhista, conclui-se que a partir do momento em que o empregado exerce a opção de compra de ações dos planos de *stock options*, está sujeito aos riscos inerente às atividades mercantis, pois ele tanto poderá ganhar como perder na operação, o que por si só desnatura a considerada natureza salarial, convergindo, portanto, em uma operação financeira no mercado de ações e não de salário.

5. CONCLUSÃO

Nota-se, portanto, que , no âmbito do contencioso administrativo, o CARF vem entendendo pela natureza salarial da verba desde que ausentes elementos que dêem natureza negocial ao plano de aquisições de ações, de modo que deve ficar demonstrado que o empregado está praticando uma operação mercantil e não recebendo salário de forma indireta. Um elemento que auxilia de forma relevante nessa investigação, segundo o posicionamento do órgão, é o risco da operação. Alguns planos de *stock options* não demonstram que há risco ou mesmo o afasta, o que praticamente garante o ganho do empregado e afasta a característica típica do que se pratica no mercado.

No entanto, observa-se nos julgados analisados, que há uma tendência do Conselho em manter a tributação dos ganhos relacionados aos planos de *stock options*, até pela dificuldade de se identificar quando há operações efetivamente mercantis e quando há recebimento de verba remuneratória. A Administração Tributária, muitas das vezes, não possui elementos para aferir a natureza das verbas recebidas por meio dos planos e opta por tributar, o que não deve ser a regra em se tratando de tributação. Essa postura do fisco confirmada pelo CARF pode ser prejudicial ao empregado e às próprias empresas que não possuem regras legais

¹⁶ RR-217800-35.2007.5.02.0033, julgado em 17 de novembro de 2010, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado.

¹⁷ Acórdão nº 20030145141 - Processo TRT/SP nº: 20010255561- Recurso Ordinário - 34 VT de São Paulo Recorrente: 1. Microsoft Informática Ltda 2. Flavia Maria Verginelli.”

claras para fixar seus planos, o que gera insegurança jurídica e onera a atividade empresarial no Brasil ainda mais.

Deve ser ressaltado que não se mostra favorável ao cidadão a adoção de interpretação cada vez mais restritiva das poucas normas relacionadas ao assunto, especialmente, quando não se tem regras claras e definidas acerca do funcionamento e estruturação dos planos de *stock options*, o que pode deixar as empresas cada vez mais receosas em criar seus planos e desestimuladas a investir no crescimento dos empregados e do seu negócio através dos programas de participação.

É oportuno levar em consideração que a questão apresentada possui relação relevante com medidas de política econômica e, de forma menos intensa, de política fiscal, na medida em que as ações sobremaneira rígida e restritivas do Estado, aliadas a considerável lacuna legislativa acerca do tema, desestimulam as empresas a investirem no crescimento próprio e de seus empregados através de programas de participação de planos de *stock options*, o que pode ser algo benéfico a sociedade e ao próprio desenvolvimento econômico.

O presente estudo teve como base os seguintes acórdãos analisados:

Acórdão	data da sessão	camara/turma	Natureza
2401- 003.044	18/06/13	4ª C / 1ª TO	Remuneratória
2401- 003.045	18/06/13	4ª C / 1ª TO	Remuneratória
2301- 003.597	20/06/13	3ª C / 1ª TO	Remuneratória
2301- 004.137	10/09/14	3ª C / 1ª TO	Remuneratória
2301 - 004.138	10/09/14	3ª C / 1ª TO	Remuneratória
2803 - 03.815	05/11/14	3ª TE	Mercantil
2302 - 003.536	03/12/14	3ª C / 2ª TO	Remuneratória

2402 - 004.480	20/01/15	4ª C / 2ª TO	Remuneratória
2402- 004.481	20/01/15	4ª C / 2ª TO	Remuneratória
2201- 002.685	11/02/15	2ª C / 1ª TO	Remuneratória
2401- 003.888	11/02/15	4ª C / 1ª TO	Mercantil
2401- 003.889	11/02/15	4ª C / 1ª TO	Mercantil
2401- 003.890	11/02/15	4ª C / 1ª TO	Mercantil
2401- 003.891	11/02/15	4ª C / 1ª TO	Remuneratória
2402-005.010	17/02/2016	4ª C / 2ª TO	Remuneratória
2201-002.766	26/01/2016	2ª C / 1ª TO	Remuneratória
2402-005.011	17/02/2016	4ª C / 2ª TO	Remuneratória
2202-003.367	10/05/2016	2ª C / 2ª TO	Remuneratória
2402-005.346	15/05/2016	4ª C / 2ª TO	Remuneratória
2202-003.437	14/06/2016	2ª C / 2ª TO	Remuneratória
2202-003.436	14/06/2016	2ª C / 2ª TO	Remuneratória
2402-005.392	13/07/2016	4ª C / 2ª TO	Remuneratória