
STOCK OPTION – HIPÓTESE DE INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA À LUZ DA DOCTRINA E DAS RECENTES DECISÕES DO CARF E TRF

Daniela Nascimento Dias de Souza¹
Sócia Advogada de Homero Costa Advogados

I. NATUREZA DO STOCK OPTION

Os Planos de Opção de Compra de Ações apresentam objetivos diversos. No Brasil, o Plano permite que funcionários da empresa ofertante tenham direito de exercer a compra de ações da empresa à preço pré-fixado.

Devido a competitividade do mercado de trabalho, o objetivo é “tornar os colaboradores acionistas da empresa e estimulá-los a se comprometer cada vez mais com o negócio em que estão inseridos, seja alinhando-os com a missão e as metas da empresa, seja auxiliando na fidelização das relações trabalhistas”. (DOMINGUES, 2013)

Neste compasso, inicialmente, o alvo das empresas brasileiras eram os grandes executivos, estimulando-os e visando a permanência destes nas empresas.

Com o decorrer do tempo, as empresas estenderam os benefícios à outros empregados, mas, sempre visando estímulo e permanência na empresa.

O Stock Option, conforme definição trazida pelo acórdão do CARF nº2401-003.045, “em sua concepção original, (...) é mera expectativa de direito, do trabalhador (seja empregado, autônomo ou administrador), consistindo em um regime de opção de compra de ações por preço pré-fixado, concedida pela empresa aos contribuintes individuais ou mesmo empregados, garantindo-lhes a possibilidade de participação no crescimento do empreendimento (na medida que o sucesso da empresa implica, valorização das ações no mercado) não tendo inicialmente caráter salarial, sendo apenas um incentivo ao trabalhador após um período pré-determinado ao longo do curso do contrato de trabalho”.

Analisando a operação, verifica-se que o exercício da compra das ações por parte do funcionário é opcional e depende da sua exclusiva manifestação de vontade, podendo vir ter lucro ou prejuízo ao exercer a opção de compra, o que pode ser visto como um risco, caracterizando claramente a natureza mercantil da operação.

Ocorre que havendo desvirtuamento na operação do Stock Option, poderá caracterizar forma indireta de remuneração.

¹ Advogada. Master of Laws (LL.M.) em Direito Tributário pela PUC Master, Especialista em Direito Tributário pelo IEC PUC/Minas.

II. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

No tocante ao entendimento jurisprudencial, não obstante a matéria ser nova no Brasil, já ocorreram alguns julgamentos no CARF. Em pesquisa realizada no âmbito do Judiciário, encontramos decisão no TRF da 3ª Região.

Na ação julgada pelo TRF da 3ª Região, a sentença julgou procedente o pedido nos autos da Ação Ordinária, reconhecendo inclusive o direito da empresa à compensação dos valores indevidamente recolhidos à título de contribuição previdenciária sobre as parcelas de stock options, nos últimos cinco anos que antecederam a ação.

Relevante destacar nesta decisão, que o magistrado entendeu que mesmo que a opção de compra das ações seja feita de forma gratuita, este fato não afasta o risco de um futuro prejuízo, configurado um típico negócio mercantil. A decisão também considerou que o benefício é disponibilizado para todos (dentro de grupo) sendo que a opção de compra é faculdade do empregado, o que afasta ainda mais o caráter remuneratório das parcelas.

No âmbito do CARF, as decisões eram no sentido de considerar as parcelas relativas à stock options como salário de contribuição em que incide a contribuição previdenciária, conforme decisão do Acórdão nº 2301-003.597 – 3ª Câmara / 1ª Turma Ordinária (Processo nº 15889.000245/2010-46 - Recurso nº 999.999 Voluntário).

Ocorre que em recente julgamento, o CARF decidiu, por maioria dos votos, afastar a incidência de Contribuição Previdenciária sobre os planos de stock options, posicionando-se, portanto, de maneira favorável aos contribuintes.

A decisão foi concedida no caso envolvendo a empresa Sadia. A maioria da 3ª Turma Especial da 2ª Seção do CARF entendeu que o plano de stock options não deveria ser tributado.

A companhia alegou que o funcionário é quem paga pelas ações e que o valor dos papéis é obtido por meio de uma média das cotações de três pregões em bolsa de valores anteriores à assinatura do termo de opção, o que demonstra a adoção de preço de mercado.

Com esta decisão, o cenário passa a ser outro, mais favorável aos contribuintes.

Assim, conforme entendimento recente do CARF, para que o Plano de Opção de Compra de Ações não seja considerado como parte integrante da remuneração recebida pelo funcionário, as empresas devem seguir, basicamente, três diretrizes: **(i)** o custo de compra das ações deve ser arcado pelo comprador; **(ii)** a venda das ações deverá ser realizada pelo seu valor de mercado; **(iii)** o risco do investimento não poderá ser compartilhado com a empresa.

III. CONCLUSÃO

Podemos concluir que a incidência ou não da contribuição previdenciária dependerá da forma como será implantada a operação do "Stock Option Plain", como, por exemplo, no tocante ao risco inerente ao negócio jurídico.

Havendo a existência de um risco a ser suportado pelo funcionário, falta de certeza quanto a um ganho atrelado a falta de habitualidade, não deverá incidir a contribuição previdenciária, por ser claramente observado o caráter mercantil.

Entretanto, se verificada a inexistência de risco e onerosidade, poderá haver a incidência da contribuição previdenciária, pois evidenciado o caráter remuneratório.

Assim, na hipótese de autuação, e sendo os planos de stock options oferecidos dentro dos parâmetros trazidos neste artigo, é cabível aos contribuintes interpor defesas administrativas e/ou propor medidas judiciais tendentes ao cancelamento da mesma, bem como requerer seja reavido valores eventualmente já recolhidos, ressaltando a necessidade de ser analisado caso a caso.