



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Conselho Administrativo de Recursos Fiscais



Processo nº 16327.720526/2022-81
Recurso Voluntário
Acórdão nº 2401-011.536 – 2ª Seção de Julgamento / 4ª Câmara / 1ª Turma Ordinária
Sessão de 6 de fevereiro de 2024
Recorrente CIELO S/A
Interessado FAZENDA NACIONAL

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Período de apuração: 01/01/2018 a 31/12/2018

NULIDADE. INOCORRÊNCIA.

O atendimento aos preceitos estabelecidos no art. 142 do CTN, a presença dos requisitos do art. 10 do Decreto nº 70.235/1972 e a observância do contraditório e do amplo direito de defesa do contribuinte afastam a hipótese de nulidade do lançamento.

CONTRIBUIÇÃO AOS TERCEIROS. BASE DE CÁLCULO. LIMITE PREVISTO NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 4º DA LEI Nº 6.950 DE 1981. INAPLICABILIDADE.

O artigo 4º da Lei nº 6.950 de 1981, que estabelecia limite para a base de cálculo das contribuições destinadas a outras entidades e fundos (Terceiros), foi integralmente revogado pelo artigo 3º do Decreto-Lei nº 2.318 de 1986. Os parágrafos constituem, na técnica legislativa, uma disposição acessória com a finalidade apenas de explicar ou excepcionar a disposição principal contida no caput. Não é possível subsistir em vigor o parágrafo estando revogado o artigo correspondente.

DECISÕES DEFINITIVAS DE MÉRITO PROFERIDAS PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E PELO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. APLICAÇÃO DO ARTIGO 99 DO RICARF.

É vedado aos membros das turmas de julgamento do CARF afastar a aplicação ou deixar de observar tratado, acordo internacional, lei ou decreto, sob fundamento de inconstitucionalidade.

Tal vedação fica afastada no caso de decisões definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional, na sistemática dos arts. 543-B e 543-C da Lei nº 5.869, de 1973, ou dos arts. 1.036 a 1.041 da Lei nº 13.105, de 2015 - Código de Processo Civil, que deverão ser reproduzidas pelos conselheiros no julgamento dos recursos no âmbito do CARF.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO. NÃO INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO.

A Participação nos Lucros e Resultados - PLR concedida pela empresa aos seus trabalhadores, como forma de integração entre capital e trabalho e ganho de produtividade, não integra a base de cálculo das contribuições previdenciárias, por força do disposto no artigo 7º, inciso XI, da CF.

A Lei nº 10.101, de 2000, ao dispor sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, preceitua que nos instrumentos de negociação devem constar regras claras e objetivas, inclusive mecanismos de aferição, relativos ao cumprimento do acordado.

A incidência das contribuições previdenciárias sobre os valores creditados a título de PLR é devida quando evidenciado que houve afronta aos requisitos legais.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NORMAS CLARAS E OBJETIVAS. DELEGAÇÃO PURA E SIMPLES. IMPOSSIBILIDADE. INOBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS DO ART. 2º, INCISO II DO CAPUT E §1º, DA LEI Nº 10.101, DE 2000.

Não constando do instrumento decorrente da negociação empreendida pela comissão paritária, integrada por representante do sindicato da categoria, regras claras e objetivas a dispor sobre o resultado da empresa e sobre o resultado individual, mas tão somente delegação pura e simples da competência legalmente outorgada à comissão paritária, há nítida violação do disposto no art. 2º, inciso II do caput e §1º, da Lei nº 10.101, de 2000, ainda mais quando se atribuiu competência para o empregador fixar unilateralmente as regras substantivas sobre o resultado da empresa e competência para o empregador negociar individualmente com cada trabalhador as regras substantivas sobre o resultado individual, havendo manifesta afronta à determinação legal de que regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do pactuado, sejam postas pelo exercício da autonomia privada de comissão paritária, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.

PLANO DE OPÇÕES DE COMPRA DE AÇÕES (STOCK OPTIONS). CARÁTER REMUNERATÓRIO CONFIGURADO. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES.

Ausente a natureza mercantil na outorga gratuita de opções de compras de ações e havendo clara vinculação do benefício à relação de trabalho, opera-se o fato gerador das contribuições sociais previdenciárias na data do exercício das opções de compra pelo beneficiário.

PREVIDENCIÁRIO. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO (HIRING BONUS). EXIGÊNCIAS QUE DESCARACTERIZAM A NATUREZA INDENIZATÓRIA. INCIDÊNCIA.

Bônus dessa natureza, em princípio, estariam fora do alcance da incidência das contribuições previdenciárias, pois o evento que os origina não é o trabalho, mas sim o surgimento de um novo contrato. Funcionam como uma verba visando indenizar eventual perda que o empregado tenha ao deixar sua antiga empresa, ou incentivá-lo a integrar os quadros na nova empresa, até porque não há prestação de serviço que justifique a incidência da contribuição previdenciária.

No entanto, para que fique caracterizado o cunho indenizatório, é preciso afastar qualquer tipo de exigência para que o trabalhador faça jus ao bônus, caso contrário pode ser caracterizada a sua natureza salarial.

Pagamento feito após a contratação e parcelado, e a existência de requisitos de permanência do empregado por um período pré-estabelecido sob pena de ser obrigado a restituir a verba, são características que desvirtuam o pretenso caráter indenizatório da verba, revelando a sua verdadeira natureza remuneratória.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por unanimidade de votos, rejeitar as preliminares. No mérito, por voto de qualidade, negar provimento ao recurso voluntário. Vencidos os conselheiros Ana Carolina da Silva Barbosa (relatora) e Matheus Soares Leite que davam provimento parcial ao recurso para excluir os lançamentos relativos às **Stock Options** e à **Participação nos Lucros ou Resultados – PLR**. Vencido o conselheiro Guilherme Paes de Barros Geraldi que dava provimento parcial ao recurso em menor extensão para excluir apenas o lançamento relativo às **Stock Options**. Designado para redigir o voto vencedor, quanto às **Stock Options** e à **PLR**, o conselheiro José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro.

(documento assinado digitalmente)

Miriam Denise Xavier - Presidente

(documento assinado digitalmente)

Ana Carolina da Silva Barbosa - Relatora

(documento assinado digitalmente)

José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro - Redator designado

Participaram do presente julgamento os Conselheiros: José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, Matheus Soares Leite, Jose Marcio Bittes, Ana Carolina da Silva Barbosa, Guilherme Paes de Barros Geraldi e Miriam Denise Xavier (Presidente).

Relatório

Trata-se de Recurso Voluntário (e-fls. 1773/1892) interposto por CIELO S/A em face do Acórdão nº. 108-036.883 (e-fls. 1724/1763), que julgou a Impugnação improcedente, mantendo os seguintes lançamentos:

- Contribuições previdenciárias devidas pela empresa, incidentes sobre as remunerações dos segurados empregados recebidas como **Participação nos lucros e resultados (PLR), Plano de Stock Options e Hiring Bonus**, inclusive alíquota GILRAT (Lei 8.212/91, artigo 22, I e II) e sobre as remunerações dos segurados contribuintes individuais (Lei 8.212/91, artigo 22, III), no montante de R\$ 29.237.997,28 (vinte e nove milhões, duzentos e trinta e sete mil, novecentos e noventa e sete reais e vinte e oito centavos), incluindo o valor principal e acréscimos a título de juros de mora e multa de ofício (fls. 1.339/1.350).
- Contribuições devidas pela empresa destinadas a outras entidades e fundos – Terceiros (SENAC, SESC, INCRA, Salário-Educação e SEBRAE), no valor de R\$ 7.906.985,37 (sete milhões, novecentos e seis mil, novecentos e oitenta e cinco reais e trinta e sete centavos), incluindo o valor principal, juros de mora e multa de ofício, também em razão da não inclusão na base de cálculo das verbas pagas a título de **Participação nos lucros e resultados (PLR), Plano de Stock Options e Hiring Bonus** (fls. 1.351/1.371).

O sujeito passivo foi cientificado em 19/09/2022 (termo de ciência e-fls. 1.506) e apresentou, em 15/09/2022, a impugnação (e-fls. 1.512/1.610), na qual formula, suas alegações. A decisão de piso sintetizou a impugnação de forma detalhada, razão pela qual opto por trazê-la para este relatório:

Preliminares:

- Com relação ao plano de opção de compra de ações, argui a nulidade por erro na eleição da base de cálculo. Alega ser contraditório o procedimento, pois, a fiscalização afirma que a outorga de opções constitui remuneração indireta, porém, entende que o fato gerador só ocorreria quando do exercício de tais opções. Sendo a outorga de opções a suposta remuneração indireta, a base de cálculo deveria corresponder a seu valor, pelo valor justo das opções, nos termos do CPC 10, instrumento do qual se valeu a fiscalização para afirmar que as outorgas possuem natureza remuneratória, observando-se, ainda, que o fato gerador ocorreu no momento da outorga e não em evento posterior.

- Também pleiteia a nulidade por inobservância do limite de 20 (vinte) salários mínimos para a base de cálculo das contribuições destinadas a outras entidades e fundos (terceiros), tendo em vista que o artigo 3º do Decreto-Lei 2.318/86 não revogou o parágrafo único do artigo 4º da Lei 6.950/81, mas tão somente a extensão da aplicação do limite disposto em seu caput.

Mérito:

Quanto à Participação nos Lucros ou Resultados – PLR:

Em relação à participação da comissão de representantes dos empregados na negociação, alega que a Lei 10.101/2000 não estabelece a obrigação de guarda das atas

para comprovação da efetiva participação da comissão na negociação do programa de PLR. A comissão paritária exigida por lei foi regularmente constituída e a sra. Patrícia da Costa Cerqueira Passos, que integrou a comissão, apresenta declaração atestando a realização de reuniões para a negociação da PLR.

- A própria autoridade fiscal reconhece a devida constituição e convocação da comissão e o programa está assinado por seus representantes. Acrescenta que, caso fosse obrigatória a ata das reuniões, tratar-se-ia de documento de mais de 05 (cinco) anos (julho/2016), não mais sujeito à guarda por parte da companhia.

- Não se configurou a ausência de participação da comissão na negociação das metas e indicadores relativos aos resultados da empresa. Conforme o programa, dispôs-se que os indicadores e metas seriam detalhados em documento apartado, havendo concordância por parte da comissão e do sindicato, inclusive quanto à disposição de que esses elementos seriam indicados pela Diretoria Executiva, sujeitos à aprovação do Conselho de Administração.

- Assim, os empregados, por meio da comissão, tiveram prévio conhecimento acerca dos indicadores de resultados relativos ao biênio 2016/2017. A forma adotada atende o disposto na Lei 10.101/2000, quanto ao instrumento de negociação conter regras claras e objetivas, podendo se valer de programa de metas (artigo 2º, § 1º, II). Ademais, como o programa tem vigência por dois anos, não seria possível prever as metas para o ano subsequente.

- Dessa maneira, sendo a métrica estabelecida em 14/12/2016 (data da reunião do Conselho de Administração), inconteste a ciência dos colaboradores e a antecedência em sua definição. A propositura de metas pela Diretoria Executiva e a aprovação pelo Conselho de Administração também decorrem de restrição para a divulgação de informações, por ser a atuada companhia de capital aberto, sujeita às regras da CVM.

- Quanto aos multiplicadores - sujeitos à aprovação pelo Conselho de Administração - que poderiam ser aplicados caso não se atingisse as metas e que a fiscalização entende como unilateralidade na definição das métricas, ressalta que não houve em 2017 a utilização desse mecanismo. Além disso, os multiplicadores foram estabelecidos conforme o que restou devidamente aprovado em negociação entre as partes, inexistindo qualquer ato unilateral. Ademais, ao contrário do que sugere a narrativa fiscal, trata-se de mecanismo em benefício dos empregados.

- Ainda em relação à participação da comissão de empregados, especificamente no que diz respeito aos resultados individuais, a fiscalização alega que não houve negociação em virtude de serem estabelecidos indicadores diretamente com os empregados. Contudo, não há prova nos autos de não existir a participação dos empregados na determinação de suas metas, as quais foram estabelecidas com o respectivo gestor imediato, de modo a refletir as atividades de sua responsabilidade. Inclusive, foram os colaboradores que fizeram o cadastro desses indicadores no sistema interno da companhia. Se tal forma de negociação prejudicasse o empregado, não seria aprovada pela comissão e os colaboradores deixariam a empresa, procurando novas oportunidades, fato que não ocorreu conforme mostra o índice de rotatividade do período.

- Quanto à participação de representante do sindicato dos empregados na negociação, não houve sua presença física nas reuniões em virtude de impossibilidade por parte do próprio sindicato. A atuada cumpriu sua obrigação, convocando o sindicato com a devida antecedência, o qual, por sua vez, informa que, embora não tenha participado das reuniões, o programa lhe foi apresentado a tempo para criteriosa avaliação, sendo aprovado. Corroborando os fatos, o instrumento foi tempestivamente encaminhado ao sindicato, que o assinou e o arquivou. Eventuais questionamentos quanto ao mérito da participação sindical devem ser dirigidos a essa entidade, não à companhia.

- Quanto à existência de regras claras e objetivas, afirma que o entendimento fiscal é equivocado, pois, baseia-se em trechos isolados do programa de PLR. Não houve aprofundamento quanto às regras subjetivas e objetivas constantes do acordo, jamais podendo ser arguida sua falta de clareza ou objetividade.

- Com relação ao resultado da empresa, os indicadores foram estabelecidos nos exatos termos do programa, pela Diretoria Executiva, ratificado pelo Conselho de Administração, nos moldes negociados pelas partes. Os indicadores (projeção de lucro líquido, faturamento) representam informações que não podem ser divulgadas, pois, poderiam influenciar o mercado de ações. Por isso foi convencionada sua fixação em instrumento apartado, o que não contraria a lei.

- Com relação ao resultado individual, o processo para definição e acompanhamento dos goals era realizado em sistema próprio de amplo conhecimento dos empregados, desde o biênio 2013/2014. O fato de que o detalhamento se encontra em tal sistema e não no instrumento do programa, não sustenta a afirmação de que não existem regras claras e objetivas. O sindicato e a comissão de empregados participaram da negociação, não competindo à autoridade fiscal colocar em xeque a presunção de boa fé na elaboração dos índices. A empresa possuía cerca de 1.540 empregados em seu quadro, de modo que a definição dos goals pelos gestores e empregados atendeu as particularidades de cada área. Não há proibição do detalhamento das regras em instrumento próprio e não se pode exigir pressupostos que não estejam previstos objetivamente na lei.

- Os requisitos “clareza” e “objetividade” destinam-se às partes (empresa e empregados). Uma vez acordadas as regras, com a devida intermediação da entidade sindical, não compete à fiscalização intervir, com intuito exclusivamente arrecadatário, impondo seus conceitos, para descaracterizar a natureza da Lei 10.101/2000, sem que se verifique evidência cabal de vícios a contaminar a validade dos atos jurídicos.

- As informações constantes no Formulário de Referência - FRE - obrigatório para companhias de capital aberto - são padronizadas, sendo estabelecida a informação de participação nos resultados no item referente à remuneração variável. No entanto, o que define a natureza de um pagamento é sua essência, não a nomenclatura utilizada pela CVM.

- A verba não pode ser tratada como bônus por desempenho do empregado, vez que o programa leva em conta o resultado da empresa. Na mesma linha, a “meritocracia” presente no Relatório de Sustentabilidade não significa que a empresa remunera seus empregados por desempenho individual e que este seria representado pela PLR. A avaliação de desempenho, em conjunto com o resultado da empresa, são os pilares para o pagamento da PLR.

- Caso todo empregado fizesse jus à PLR, independentemente de seu esforço, não seria alcançado o incentivo à produtividade previsto na Lei 10.101/2000.

- A Lei 14.020/2020 alterou vários dispositivos da Lei 10.101/2000, tais como: prazo para o representante sindical comparecer às tratativas; possibilidade de pactuação de diversos programas de PLR; periodicidade dos pagamentos; prevalência da autonomia da vontade das partes; data de assinatura e validade do período de vigência (para fins de formalização das metas previamente acordadas). Seu conteúdo é interpretativo, visando conferir maior segurança jurídica aos contribuintes, devendo ser aplicada retroativamente, nos termos do artigo 106, I, do Código Tributário Nacional – CTN.

- Aduz, ainda, que a legislação sobre PLR é alvo de frequentes questionamentos, não podendo haver penalização dos contribuintes por interpretarem a lei de forma diversa. A Lei 13.988/2020 estabelece que, em caso de empate no julgamento, este resolve-se a favor do contribuinte, reforçando que, na dúvida, assim deve ser decidido.

Quanto ao plano de *stock options*:

- Tece considerações gerais sobre planos de opções de compra de ações (stock options). Cita a existência dispositivo legal específico ocupando-se do tema, o que denota se tratar de opções distintas daquelas negociadas nos mercados de balcão e da bolsa de valores, sendo que estas têm por base a especulação, enquanto a outorga de opções, nos termos do plano, representa a possibilidade de investimento e de que o trabalhador se torne acionista. A companhia celebra o contrato, mas exige-se autorização dos acionistas, no sentido de deliberarem a diluição da base acionária, nada tendo a ver com a remuneração dos colaboradores.
- Assim, o programa tem por objetivo atrair trabalhadores e com estes compartilhar o risco dos negócios.
- Ao contrário do que afirmou a autoridade fiscal, de forma extremamente genérica, em regra, a operação tem natureza mercantil, independentemente da existência de um contrato de trabalho firmado entre a companhia outorgante e o participante, só podendo ser considerada remuneratória se, na análise do caso particular, não forem identificadas características do contrato mercantil: voluntariedade, onerosidade e risco.
- Discorre sobre o plano de opções da empresa, destacando que seu objetivo não é remunerar o trabalhador pela atividade desenvolvida. A adesão ao plano caracteriza a voluntariedade.
- O exercício é baseado em cotações do mercado, com possibilidade de desconto de até 25%. Exige o pagamento do valor estipulado, caracterizando a onerosidade do plano.
- Após o registro das ações em nome do beneficiário, caso o pagamento não ocorra no prazo de 05 (cinco) dias úteis, este ficará sujeito a multa e juros, característica que também confirma a natureza mercantil do plano.
- A outorga de opções importa em risco, sendo que o titular está sempre apostando na valorização dos ativos de suas opções. A mera obrigatoriedade de aguardar o momento do exercício (*vesting*), representa risco ao beneficiário, inclusive na perda da oportunidade de outros negócios, de outras propostas de trabalho.
- A própria RFB já decidiu que o recebimento de opções que não podem ser negociadas não representa ganho para o beneficiário.
- O risco seria afastado caso a empresa interferisse no programa para garantir que os beneficiários sempre obtivessem ganho, fato que não ocorreu. Assim, desde a outorga, existe o risco de desvalorização o que poderia fazer com que as opções perdessem a atratividade, prejudicando a possibilidade de investimento por parte do beneficiário. Ao final do investimento, se o investidor termina com as mesmas posições iniciais, sua empreitada foi frustrada. Em tal hipótese, caso se tratasse de remuneração, como pretende a fiscalização, ao não exercer as opções, o funcionário não receberia remuneração, tendo trabalhado de graça para a companhia.
- Também existe risco de oscilação durante e após o exercício. O longo período para o exercício, a contar da outorga, não garante a certeza do ganho, tendo em vista a oscilação do preço das ações.
- O conceito de remuneração é certo e irredutível, não coadunando com as características da outorga de opções. Além disso, resta um significativo dispêndio financeiro por parte do beneficiário, o que mostra tratar-se de um contrato oneroso. Por fim, em caso de desligamento do funcionário, ainda podem ser exercidas as opções cujo direito ao exercício já tenha se consumado, havendo assim a possibilidade de exercício das opções quando sequer existe um contrato de trabalho vigente.
- Ainda afirmando estarem presentes os elementos que caracterizam a natureza mercantil do contrato, elabora o quadro seguinte:

(...)

- O entendimento da fiscalização afronta à jurisprudência e doutrina sobre o tema, inclusive aquela estabelecida na Justiça do Trabalho, que possui competência para analisar se determinado instrumento possui ou não natureza remuneratória.

- É inerente à modalidade de derivativos “opções” a diferença, positiva ou negativa, com relação ao valor de mercado das ações. A diferença positiva não só atende à expectativa das partes (empresa e trabalhador) mas também é afeto à modalidade de investimento. Cabe ao beneficiário decidir se quer ou não realizar o investimento, independentemente da prestação de serviços ou da remuneração.

- A retributividade implica em contraprestação proporcional ao trabalho executado e à função desempenhada e não está presente em um contrato no qual o beneficiário, para exercer as opções, precise realizar um pagamento. Tão evidente a ausência da retributividade, que a opção pode ser exercida após encerramento da relação de emprego ou mandato. O entendimento fiscal viola a regra de que o fato gerador da contribuição previdenciária é o exercício da atividade remunerada.

- Também ausente a habitualidade, que importa na certeza de o trabalhador contar com aquele pagamento como parte de sua remuneração. Caso exista mais de uma outorga, estas decorrem de contratos diferentes, e ao beneficiário é dada a opção de exercer as opções ou não.

Ademais, a por decisão da Assembleia Geral, a companhia poderia extinguir o plano de outorga de opções a qualquer tempo. Portanto, inexistente habitualidade tanto na outorga quanto no exercício das opções. Cita, ainda, a norma constitucional que delimita a base de cálculo das contribuições previdenciárias aos valores destinados a retribuir o trabalho e aos ganhos habituais.

- O entendimento de que o fato gerador ocorreu no momento da transferência das ações é contraditório e incompatível com a legislação. A fiscalização afirma que, embora a remuneração se dê com a outorga, sua base não seria o valor justo desta e o momento da ocorrência do fato gerador não seria a outorga, mas sim outro, o que reforça o cenário de insegurança jurídica.

- Não se pode considerar como remuneração a diferença entre o valor de exercício e o valor de mercado, pois, no momento do exercício não há ganho ou acréscimo patrimonial.

- Além disso, o preço de mercado no momento do exercício não está sob controle da empresa. O entendimento da fiscalização implica em possibilidade de remuneração diferente para empregados com as mesmas funções e cargos e mesmos direitos de opção, a depender do dia do exercício escolhido por cada um e das oscilações do valor das ações.

- Assim, ainda que se entendesse que o programa de opções caracteriza pagamento de remuneração, a base de cálculo não poderia ser definida a partir de diferença ocasionada pela volatilidade do mercado. Nesse caso deveria ser considerado o justo valor das opções, registrado de acordo com as disposições contábeis aplicáveis.

- A Comissão de Valores Mobiliários – CVM não dispõe de competência para definição da remuneração. Assim, a norma CPC (Comitê de Pronunciamento Contábil) 10 trata apenas da forma de escrituração contábil do plano de outorga de opções. Ao elaborar seu Formulário de Referência de acordo com essa norma, indicando o plano de remuneração baseado em ações, não se reconhece a natureza remuneratória do plano. Conforme entendimento do CARF, não é a orientação da CVM que atribui natureza salarial ao pagamento, devendo ser analisada sua essência ao invés da mera nomenclatura.

Quanto ao *hiring bonus* (bônus de contratação):

- A fiscalização considerou a incidência de contribuições sobre tal rubrica de um modo geral, com fundamentos abstratos, sem se ater ao caso específico da companhia, violando assim seu direito de defesa, o que já é suficiente para o cancelamento das autuações.

- O *hiring bonus* tem como objetivo indenizar eventuais ganhos futuros que o trabalhador deixa de receber da empresa em que trabalhava anteriormente. Seu pagamento é anterior à contratação do colaborador, não decorrendo da prestação de qualquer serviço. Ademais, não importa em redução ou supressão da remuneração ajustada.

- Assim, não possui caráter de retributividade ou contraprestatividade, bem como, não se caracteriza como habitual, pois não importa em expectativa quanto a seu recebimento contínuo e só é pago em casos excepcionais, a uma seleta parcela dos colaboradores contratados.

- Caso não cumprido o prazo mínimo de trabalho convencionado, o trabalhador deveria restituir a totalidade do bônus de contratação recebido, característica que revela não se tratar de remuneração, pois, se assim fosse, faria jus ao valor proporcional ao período trabalhado.

- Por fim, não se trata de gratificação de contratação, vez que as gratificações são pagas por liberalidade do empregador, em agradecimento ou reconhecimento por serviços já prestados.

Ao final, pugna pelo conhecimento da impugnação e seu provimento, para que as autuações sejam canceladas em decorrência das nulidades arguidas ou pelas alegações de mérito, determinando-se a extinção do crédito tributário. Finaliza protestando pela produção de provas.

Em 22/03/2023, os autos seguiram para julgamento e a 28ª Turma da DRJ 08 proferiu o 108-036.883 (e-fls. 1724/1763), assim ementado:

Assunto: Processo Administrativo Fiscal

Período de apuração: 01/01/2018 a 31/12/2018

DILAÇÃO PROBATÓRIA. NECESSIDADE.

A produção de provas desenvolver-se-á de acordo com a necessidade à formação da convicção da autoridade julgadora, a quem cabe indeferi-las quando se mostrarem desnecessárias.

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2018 a 31/12/2018

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. INOBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO.

O valor da participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga aos segurados empregados em desacordo com a legislação, integra o salário de contribuição.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO.

O programa de participação nos lucros ou resultados deve ser objeto de negociação entre a empresa e os empregados, mediante um dos procedimentos descritos na Lei

10.101/2000, dentre os quais, por meio de comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria. A ausência de negociação dos termos do programa caracteriza infração à legislação.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. REGRAS CLARAS E OBJETIVAS.

Os instrumentos decorrentes da negociação devem conter regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo. A ausência de regras claras e objetivas caracteriza infração à legislação.

STOCK OPTIONS. BENEFÍCIO OFERECIDO COMO CONTRAPRESTAÇÃO AO TRABALHO. CARACTERÍSTICAS PRÓPRIAS COMPATÍVEIS COM SUA NATUREZA REMUNERATÓRIA.

O benefício oferecido aos trabalhadores - representado pelas ações da empresa a preços inferiores aos praticados pelo mercado em decorrência da adesão ao plano de opções de ações (stock options) - destina-se a remunerar os serviços prestados. As características próprias deste benefício não são incompatíveis com sua natureza remuneratória.

STOCK OPTIONS. AUSÊNCIA DE PRÊMIO PARA AQUISIÇÃO DAS OPÇÕES. AUSÊNCIA DE ONEROSIDADE E RISCO. NATUREZA MERCANTIL AFASTADA.

A operação de compra de ações pelos trabalhadores em virtude de sua adesão ao plano de opções oferecidos pela empresa (stock options) não se caracteriza como negócio mercantil quando ausente o pagamento de prêmio para a aquisição das opções, pois, ausentes nessas circunstâncias a onerosidade e o risco característicos do negócio mercantil.

STOCK OPTIONS. MOMENTO DA OCORRÊNCIA DA REMUNERAÇÃO.

A remuneração se consuma com a efetiva transferência aos trabalhadores das ações, momento a partir do qual estas podem ser comercializadas no mercado financeiro, sendo irrelevante a futura destinação dessas ações.

BÔNUS DE CONTRATAÇÃO. HIRING BONUS. RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO. NATUREZA JURÍDICA REMUNERATÓRIA.

O bônus de contratação (hiring bonus) destina-se a retribuir o trabalho, não se reveste da condição de eventual, possui natureza remuneratória e integra a base de cálculo das contribuições previdenciárias e daquelas destinadas a outras entidades e fundos (Terceiros).

Assunto: Outros Tributos ou Contribuições

Período de apuração: 01/01/2018 a 31/12/2018

CONTRIBUIÇÕES DESTINADAS A OUTRAS ENTIDADES E FUNDOS. TERCEIROS. LIMITAÇÃO EM 20 SALÁRIOS MÍNIMOS. INAPLICABILIDADE.

Não se aplica o limite de 20 salários mínimos previsto no parágrafo único do artigo 4º da Lei nº 6.950/81 à base de cálculo das contribuições destinadas a outras entidade e fundos (Terceiros), em decorrência da revogação do dispositivo mencionado.

Impugnação Improcedente

Crédito Tributário Mantido

A Intimação nº. 584/2023 (e-fls. 1764/1767) foi encaminhada para cientificar o sujeito passivo do resultado do julgamento, tendo sido o Termo de Ciência por Abertura de Mensagem (e-fls. 1769) atestado a ciência em 29/03/2023, data em que se considerou feita a intimação nos termos do art. 23, § 2º, inciso III, alínea 'b' do Decreto nº 70.235/72.

Em 27/04/2023, foi interposto o Recurso Voluntário (e-fls. 1773/1892), reiterando os argumentos apresentados na Impugnação e requerendo *o recebimento, conhecimento e provimento deste Recurso Voluntário para que o acórdão recorrido ou os próprios autos de infração sejam declarados nulos, nos termos das preliminares desenvolvidas. Caso assim não se entenda, que ao menos seja determinada a integral reforma da decisão recorrida, pelos argumentos de mérito expostos, cancelando-se, consequentemente, os autos de infração originários deste processo administrativo.*

A Divisão de Gestão e Crédito Tributário (DIRAT) da Delegacia Especial de Instituições Financeiras em SP atestou a tempestividade do recurso (e-fls. 1972) e propôs o encaminhamento ao CARF para julgamento.

A Procuradoria da Fazenda Nacional apresentou Contrarrazões ao Recurso Voluntário (e-fls. 1974/2086) sustentando, em síntese:

- A inocorrência de nulidade da decisão recorrida;
- A inocorrência de nulidade no lançamento;
- Que a Participação nos lucros e Resultados estaria em desacordo com a legislação; que o Plano de *Stock Options* teria caráter remuneratório e, que o bônus de contratação teria natureza de verba remuneratória, pois atrelada ao contrato de trabalho.
- A inexistência de erro na base de cálculo das contribuições para terceiros, tendo em vista a revogação tácita do art. 4º da Lei nº. 6.950/1981.

Os autos foram encaminhados ao CARF para julgamento.

É o relatório.

Voto Vencido

Conselheira Ana Carolina da Silva Barbosa, Relatora.

1. Admissibilidade

O Recurso Voluntário é tempestivo e atende aos requisitos de admissibilidade previstos no Decreto nº 70.235/72. Portanto, dele tomo conhecimento.

2. Preliminar: Nulidades do acórdão recorrido

Em seu recurso voluntário, a recorrente apresenta as seguintes razões que justificariam a declaração de nulidade do acórdão recorrido:

a) por vício de motivação, tendo em vista a ausência de manifestação sobre os documentos probatórios acostados aos autos e ofensa ao art. 371 do CPC; e por ter deixado de seguir a jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem a apresentação de distinção (*distinguishing*) ou a superação (*overruling*) do entendimento aduzido, deixando de seguir os artigos 15 e 489, parágrafo 1º, VI, do CPC e os artigos 2 e 50, §1º da Lei nº. 9.784/1999;

b) por preterição ao direito de defesa, tendo em vista que a turma Julgadora teria ficado em dúvida quanto ao teor dos elementos fáticos-probatórios apresentados ou entendido que seria necessária a ampliação da averiguação das afirmações feitas pela Recorrente, e deveria esta ter diligenciado em busca de mais informações (como por exemplo, intimado a ora Recorrente para apresentação de outros documentos), e não simplesmente afastado os fundamentos que lhe foram apresentados.

No que diz respeito ao vício de motivação do acórdão recorrido por não ter apreciado as provas apresentadas nos autos, entendo que não assiste razão à recorrente. Mesmo que os julgadores não tenham se pronunciado especificamente sobre cada documento apresentado pela recorrente, a decisão foi proferida de forma fundamentada e em concordância com os elementos apresentados no lançamento pela autoridade fiscalizadora. Como bem destaca Maria Rita Ferragut¹, não há critérios para hierarquia das normas e o direito brasileiro adotou o sistema da persuasão racional do julgador, ou livre convencimento motivado, segundo o qual:

A valoração dos fatos constantes dos autos é feita livremente pelo julgador (entenda-se livre convencimento *motivado*), não havendo vinculação a critérios prefixados de hierarquia de provas, já que não há enunciado prescritivo que determine quais as provas devem ter maior ou menor peso no julgamento da lide; tudo dependerá da singularidade do caso concreto e dos valores ínsitos ao julgador.

Também não há que se falar em ofensa à jurisprudência ou a precedente citado, tendo em vista que não há, em nenhum dos pontos, decisão que vincule a Administração Pública. Os temas tratados nestes autos (Participação nos Lucros e Resultados, Plano de Opção de Compra de Ações e Bônus de contratação) são temas controversos, que dependem de análise específica das características próprias de cada empresa e segurado, motivo pelo qual a jurisprudência não é linear. Vê-se que a decisão, assim como a Impugnação e o recurso voluntário, também menciona vários julgados do CARF que estariam em linha com o decidido, por exemplo, no que diz respeito ao Plano de Opções de Compra de Ações e sobre Bônus de Contratação. Entretanto, sequer estas decisões vinculam os julgadores, que poderão avaliar o conjunto probatório apresentado nos autos e se convencerem de forma diversa à adotada pela decisão de piso.

Diante do exposto, não vejo vícios de motivação no acórdão recorrido.

¹ FERRAGUT, Maria Rita. Provas e o processo administrativo fiscal. In Eficiência Probatória e Atual Jurisprudência do CARF. Coord. BOSSA, Gisele Barra. São Paulo: Almedina. 2020.p. 46.

Sustenta, ainda, a recorrente, que o acórdão recorrido deveria ser anulado em razão da preterição do seu direito de defesa, visto que *tendo a Turma Julgadora a quo ficado com dúvida quanto ao teor dos elementos fáticos-probatórios apresentados ou entendido que seria necessária a ampliação da averiguação das afirmações feitas pela Recorrente, deveria esta ter diligenciado em busca de mais informações (como por exemplo, intimado a ora Recorrente), e não simplesmente afastado os fundamentos que lhe foram apresentados (e-fls. 1784).*

Também aqui entendo que não assiste razão à recorrente.

Quando da lavratura do Auto de Infração, a autoridade fiscal cumpriu o art. 142 do CTN e o art. 9º do Decreto nº. 70.235/1972, tendo instruído o lançamento com *os elementos de prova indispensáveis à comprovação do ilícito*. Assim, entendo que a recorrente foi fiscalizada de forma plena, teve a possibilidade de apresentar todos os documentos solicitados durante a fiscalização e todos os documentos que julgou necessários para a comprovação de suas alegações, juntamente com a Impugnação. Entendo que não ocorreu, em nenhum momento, cerceamento do direito de defesa, muito pelo contrário, o processo foi devidamente instruído pelas partes e foi garantido um direito à ampla defesa real à recorrente, não tendo sido negada a apresentação de nenhuma prova. Conforme explicitado pela decisão de piso, não foi demonstrada a ocorrência de nenhuma das exceções previstas no §4º do art. 16 do Decreto nº. 70.235/1972², e os julgadores entenderam que o conjunto probatório apresentado nos autos era suficiente para o deslinde da controvérsia.

Portanto, entendo que não assiste razão à recorrente no que diz respeito aos argumentos de nulidade da decisão de piso.

3. Preliminar de Nulidade do Lançamento

A recorrente sustenta em seu Recurso Voluntário, assim como apresentado na Impugnação, que o lançamento seria nulo em razão de:

a) erro na eleição da base de cálculo da Infração 2 relativa ao Plano de Opção de Compra de Ações: a fiscalização teria se equivocado ao adotar como base de cálculo das contribuições previdenciárias o supostos “ganho patrimonial” decorrente da diferença positiva entre o valor de mercado da ação e o preço de exercício, tendo em vista que não existe tal grandeza na realidade contábil da recorrente. Sustenta que não ocorreu o fato gerador previsto no art. 22, incisos II e III da Lei nº. 8.212/1991, porque na data do exercício apenas os adquirentes despenderam valores em pagamento às ações adquiridas, e não o inverso. Por esta razão, o lançamento teria afrontado o art. 142 do CTN e os artigos 10 e 11 do Decreto nº. 70.235/1972;

b) erro no lançamento das contribuições devidas a Terceiros, inobservância do limite de 20 salários-mínimos das bases de cálculo.

² § 4º A prova documental será apresentada na impugnação, precluindo o direito de o impugnante fazê-lo em outro momento processual, a menos que:

- a) fique demonstrada a impossibilidade de sua apresentação oportuna, por motivo de força maior;
- b) refira-se a fato ou a direito superveniente;
- c) destine-se a contrapor fatos ou razões posteriormente trazidas aos autos.

O lançamento tributário nos termos do art. 142³ do CTN, como ato administrativo decorrente de uma atividade vinculada da administração fiscal, deve se pautar pela estrita observância da legislação de regência, e tem por objetivo verificar a ocorrência do fato gerador, determinar a matéria tributável, bem como demonstrar o cálculo do montante de tributo devido, identificando o sujeito passivo e aplicando a penalidade quando cabível. Os artigos 10 e 11 do Decreto nº. 70.235/72 também apresentam os requisitos necessários do Auto de Infração. *Verbis*:

Art. 10. O auto de infração será lavrado por servidor competente, no local da verificação da falta, e conterá obrigatoriamente:

I - a qualificação do autuado;

II - o local, a data e a hora da lavratura;

III - a descrição do fato;

IV - a disposição legal infringida e a penalidade aplicável;

V - a determinação da exigência e a intimação para cumpri-la ou impugná-la no prazo de trinta dias;

VI - a assinatura do autuante e a indicação de seu cargo ou função e o número de matrícula.

Art. 11. A notificação de lançamento será expedida pelo órgão que administra o tributo e conterá obrigatoriamente:

I - a qualificação do notificado;

II - o valor do crédito tributário e o prazo para recolhimento ou impugnação;

III - a disposição legal infringida, se for o caso;

IV - a assinatura do chefe do órgão expedidor ou de outro servidor autorizado e a indicação de seu cargo ou função e o número de matrícula.

Parágrafo único. Prescinde de assinatura a notificação de lançamento emitida por processo eletrônico.

A nulidade do lançamento, por sua vez, deverá ser reconhecida quando for verificada a inobservância da legislação ou a falta de qualquer dos requisitos constitutivos, visto que estes vícios levam ao cerceamento do direito de defesa, nos termos do art. 59 do CTN:

Art. 59. São nulos:

I - os atos e termos lavrados por pessoa incompetente;

II - os despachos e decisões proferidos por autoridade incompetente **ou com preterição do direito de defesa.**

³ Art. 142. Compete privativamente à autoridade administrativa constituir o crédito tributário pelo lançamento, assim entendido o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação correspondente, determinar a matéria tributável, calcular o montante do tributo devido, identificar o sujeito passivo e, sendo caso, propor a aplicação da penalidade cabível.

Parágrafo único. A atividade administrativa de lançamento é vinculada e obrigatória, sob pena de responsabilidade funcional.

§ 1º A nulidade de qualquer ato só prejudica os posteriores que dele diretamente dependam ou sejam consequência.

§ 2º Na declaração de nulidade, a autoridade dirá os atos alcançados, e determinará as providências necessárias ao prosseguimento ou solução do processo.

§ 3º Quando puder decidir do mérito a favor do sujeito passivo a quem aproveitaria a declaração de nulidade, a autoridade julgadora não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta. (Incluído pela Medida Provisória nº 367, de 1993)

§ 3º Quando puder decidir do mérito a favor do sujeito passivo a quem aproveitaria a declaração de nulidade, a autoridade julgadora não a pronunciará nem mandará repetir o ato ou suprir-lhe a falta. (Redação dada pela Lei nº 8.748, de 1993) (grifos acrescidos)

Da simples leitura do Auto de Infração e do Relatório Fiscal, verificam-se todos os requisitos previstos legalmente para conferir legitimidade ao lançamento.

Os argumentos sobre a quantificação dos valores devidos apresentados pela recorrente se confundem com os argumentos de mérito, no caso do Plano de Opções de Ações, a fiscalização apontou que o “ganho” a ser considerado como remuneração paga pela empresa aos participantes deveria ser entendido pela **diferença positiva entre o valor de mercado da ação e o preço de exercício**. A recorrente alega que tal grandeza não existe na realidade contábil da recorrente e que, haveria um descompasso entre o aspecto material indicado pela fiscalização – concessão das opções, e o aspecto temporal, visto que o valor seria apurado apenas no momento do exercício das opções pelos participantes. Sustenta que as opções e as ações são bens mobiliários distintos e que não podem ser confundidos. Ademais, alegou que, conforme CPC 10, o registro contábil das opções é feito pelo valor justo, razão pela qual, este deveria ser o valor adotado pela fiscalização para apurar a alegada remuneração dos participantes. Entendo que o argumento se relacionado ao mérito da controvérsia sobre o Plano de Stock Options e será analisado oportunamente.

No que diz respeito ao argumento de que as contribuições devidas a Terceiros deveriam se limitar a 20 salários-mínimos das bases de cálculo, em decorrência da aplicação do parágrafo único do artigo 4º da Lei 6.950/81, entendo que não assiste razão à recorrente.

A discussão sobre a não revogação do parágrafo único do art. 4º da Lei nº. 6.950/1981 foi recebida pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) em sede de julgamento dos Recursos Especiais nºs 1.898.532 e 1.905.870 (Tema 1079), na sistemática de tema repetitivo e o resultado vinculará o CARF.

O referido julgamento ainda não foi finalizado. A Ministra Relatora Regina Helena, proferiu seu voto e entendeu que *não é legítimo ter por revogado o dispositivo para uma finalidade e não para outra, considerando suas vinculações e, sobretudo, porque ambos se ancoram na regra matriz do caput: o limitador dos 20 salários mínimos*. Foram propostas duas teses:

i) A norma contida no parágrafo único do artigo 4 da Lei 6.950/1981 limitava o recolhimento das contribuições parafiscais cuja base de cálculo fosse o salário de contribuição;

ii) Os artigos 1º e 3º do Decreto-Lei 2.318/1986, ao revogarem o caput e o parágrafo único do artigo 4º da Lei 6.950/1981, extinguíram, independentemente da base de

cálculo eleita, o limite máximo para o recolhimento das contribuições previdenciárias e parafiscais devidas ao Senai, Sesi, Sesc e Senac.

Em dezembro de 2023, o Ministro Mauro Campbell proferiu voto-vista com fundamentos diferentes, ampliando o entendimento com relação à inaplicabilidade da limitação às contribuições parafiscais, não só as destinadas ao Sistema S, mas também as destinadas ao Incra, o salário-educação, à Diretoria de Portos e Costas (DPC), à Agência de Promoção de Exportações do Brasil (Apex) e à Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI) e propôs 3 teses⁴, mas afastando a limitação defendida pela recorrente.

Apesar de o julgamento ainda não ter sido finalizado, vê-se que as duas manifestações foram desfavoráveis ao defendido pela recorrente.

Ademais, a base de cálculo adotada para lançamento das contribuições encontra-se em conformidade com a legislação mencionada no Auto de Infração. Nos termos da decisão de piso:

Cite-se, ainda, o fato da Lei 11.457/2007 – que versa sobre a competência da RFB para arrecadar as contribuições devidas a outras entidades e fundos (Terceiros) - tratar da base de cálculo destas contribuições sem fixar limite para a sua incidência, conforme artigo 3º, §§ 2º e 3º.

Ressalte-se que, por força do que dispõe o artigo 98⁵ e 99⁶ do RICARF, a vedação aos membros das turmas de julgamento do CARF de afastar a aplicação ou deixar de observar

⁴ i) O conceito de salário de contribuição deixou definitivamente de ser influente para o cálculo das contribuições parafiscais das empresas a partir de 1º de junho de 1989, quando o artigo 5º da MP 63/1989, convertido em artigo 3º da Lei 7.787/1989, combinado com primeira parte do artigo 14 da Lei 5.580 mudou a base de cálculo de tais contribuições para “o total das remunerações”, conceito atual de folha de salários;

ii) A partir de 1 de junho de 1989, data da mudança da base de cálculo para o total das remunerações, foi esvaziada a eficácia do artigo 4º, parágrafo único da Lei 6.950/1981, que estabeleceu teto limite para contribuições parafiscais das empresas que sejam estabelecidas com base no salário de contribuição, norma que permanece formalmente em vigor;

iii) O teto limite de 20 vezes o maior salário mínimo vigente no país, previsto no artigo 4º, parágrafo único da Lei 6.950/1981, não se aplica para as bases de cálculo das contribuições ao Sesi, Senai, Sest, Senac, salário educação, Incra, DPC, FAer, Sebrae, Senar, Senat, Sescop, Apex, ABDI e a todas contribuições parafiscais das empresas de cuja base de cálculo não participe o conceito de “salário de contribuição”.

⁵ Art. 98. Fica vedado aos membros das Turmas de julgamento do CARF afastar a aplicação ou deixar de observar tratado, acordo internacional, lei ou decreto.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos de tratado, acordo internacional, lei ou decreto que:

I - já tenha sido declarado inconstitucional por decisão plenária transitada em julgado do Supremo Tribunal Federal, em sede de controle concentrado, ou em controle difuso, com execução suspensa por Resolução do Senado Federal; ou

II - fundamente crédito tributário objeto de:

a) Súmula Vinculante do Supremo Tribunal Federal, nos termos do art. 103-A da Constituição Federal;

b) Decisão transitada em julgado do Supremo Tribunal Federal ou do Superior Tribunal de Justiça, proferida na sistemática da repercussão geral ou dos recursos repetitivos, na forma disciplinada pela Administração Tributária;

c) dispensa legal de constituição, Ato Declaratório do Procurador-Geral da Fazenda Nacional ou parecer, vigente e aprovado pelo Procurador-Geral da Fazenda Nacional, que conclua no mesmo sentido do pleito do particular, nos termos dos arts. 18 e 19 da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002;

d) Parecer do Advogado-Geral da União aprovado pelo Presidente da

tratado, acordo internacional, lei ou decreto, sob fundamento de inconstitucionalidade, se restringe, dentre outras, às decisões definitivas de mérito proferidas do Supremo Tribunal Federal (STF) ou pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), em sede de recursos com repercussão geral ou repetitivos.

Por esta razão, não vejo a nulidade apontada pela recorrente, vez que a autoridade lançadora se baseou na legislação vigente para promover o lançamento dos créditos.

Diante do exposto, rejeito as preliminares de nulidade do lançamento.

4. Mérito

4.1. Infração 1 – Participação nos Lucros e Resultados (PLR)

Conforme destacado no Relatório Fiscal, a fiscalização entendeu que os pagamentos feitos a título de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, em decorrência do “Acordo Coletivo de Trabalho – Programa de Participação nos Resultados – Exercício de 2016-2017”, datado de 01/07/2016 (Doc. 16 - e-fls. 622/627), e do aditivo para o exercício 2017 (e-fls. 628/631) estariam em desacordo com a Lei nº. 10.101/2000, razão pela qual, deveriam ser incluídos na base de cálculo das contribuições previdenciárias e das contribuições destinadas a terceiros.

As irregularidades apontadas pela fiscalização foram: a) ausência de negociação efetiva da comissão paritária, vez que a autuada não apresentou as atas em que foram registradas as reuniões de negociação; b) ausência de participação do representante sindical nas negociações do programa de PLR; c) ausência de regras claras e objetivas.

A decisão de piso manteve o lançamento, reafirmando os vícios apontados pela fiscalização.

Pois bem.

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é um direito dos trabalhadores e uma forma relevante de integração do capital e do trabalho e incentivo à produtividade. O inciso XI, do artigo 7º, da CR/88 determinou a desvinculação da participação nos lucros ou resultados da remuneração. Contudo, trata-se de norma de eficácia limitada, de modo que depende de lei ordinária para ter eficácia plena. O Supremo Tribunal Federal, no RE n.º 569.441 (Tema 344 da Repercussão Geral/STF⁷), confirmou o entendimento da não incidência da contribuição

República, nos termos dos arts. 40 e 41 da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993; e

e) Súmula da Advocacia-Geral da União, nos termos do art. 43 da Lei Complementar nº 73, de 1993.

⁶ Art. 99. As decisões de mérito transitadas em julgado, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, ou pelo Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional, na sistemática da repercussão geral ou dos recursos repetitivos, deverão ser reproduzidas pelos conselheiros no julgamento dos recursos no âmbito do CARF.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica nos casos em que houver recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida, pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, sobre o mesmo tema decidido pelo Superior Tribunal de Justiça, na sistemática dos recursos repetitivos.

⁷ Tese Tema 344: Incide contribuição previdenciária sobre as parcelas pagas a título de participação nos lucros no período que antecede a entrada em vigor da Medida Provisória 794/1994, que regulamentou o art. 7.º, XI, da Constituição Federal de 1988."

previdenciária sobre a referida verba somente após a regulamentação dispositivo constitucional, o que se deu com o advento da MP n.º 794, de 1994, a qual, após sucessivas reedições, foi convertida na Lei n.º 10.101, de 2000, atualmente em vigor.

Tal previsão também consta da Lei n.º 8.212/91, que, seguindo os ditames constitucionais retirou do salário de contribuição, base de cálculo das contribuições previdenciárias, *a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica* (§9º do art. 22 da Lei n.º 8.212/91).

Portanto, para que os valores pagos a título de PLR sejam excluídos do salário de contribuição, devem ser pagos de acordo com as determinações da Lei n.º 10.101/2000.

O instrumento para a negociação, a ser escolhido de "comum acordo", pode ser a convenção ou o acordo coletivo (Lei 10.101, art. 2.º, II) ou uma **comissão paritária** escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria. No caso dos autos, o acordo se deu por meio da comissão paritária (Lei 10.101, art. 2.º, I, redação dada pela Lei n.º 12.832, de 2013, com efeitos a partir de 1.º de janeiro de 2013.)

Observa-se, por pressuposto lógico, que o plano de participação nos lucros ou resultados precisa ter um cunho coletivo e ser possível de consulta pelos empregados, de modo que o instrumento de acordo celebrado deve ser arquivado na entidade sindical dos trabalhadores (Lei 10.101, art. 2.º, § 2º). No presente caso, tal formalidade também foi cumprida, conforme Ofício do Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo (e-fl. 628), de 10/04/2017.

Conforme dispõe a Lei 10.101, art. 2º, § 1º, no plano acordado deverão constar *regras claras e objetivas* (contornos concretos), fixando-se os direitos substantivos da participação (o conjunto de definições, de direitos, de obrigações e de relações, o direito material à PLR) e das regras adjetivas (o conjunto de regras procedimentais a serem executadas, atendidas e observadas no fluxo que terá como produto final a apuração se será efetivado o pagamento da PLR, ou não, devendo constar do plano os *mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo*).

Prescreve-se que podem ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: (i) *índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa* (Lei 10.101, art. 2.º, § 1.º, I); e (ii) *programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente* (Lei 10.101, art. 2.º, § 1.º, II). E, se eventualmente, forem considerados estes critérios e condições, *a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação* (Lei 10.101, art. 2.º, § 4.º, I, incluído pela Lei 12.832, de 2013) e *não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho* (Lei 10.101, art. 2.º, § 4.º, II, incluído pela Lei 12.832, de 2013).

Em regras gerais, são estes os requisitos da Lei n.º 10.101/2000.

Conforme antecipado, entendeu a fiscalização que os valores de PLR pagos pela recorrente estariam em desacordo com a lei, de modo que deveriam ser tributados. A análise dos

vícios apontados pela fiscalização e dos argumentos e comprovações apresentadas pela recorrente será feita a seguir.

4.1.1. Negociação com a comissão paritária

O Termo de Verificação fiscal destaca que o Acordo PPR decorreu de negociação feita pela empresa e seus empregados por meio de comissão paritária, escolhida pelas partes integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, nos termos do inciso I, art. 2º da Lei nº. 10.101/2000. A recorrente apresentou também as Convenções Coletivas que apenas recomendavam a adoção dos Planos às empresas aplicáveis, não trazendo maiores detalhamentos ou regras. Ao ser intimada a apresentar as atas e documentos comprobatórios das reuniões realizadas pela comissão paritária, a empresa alegou que não teria localizado tais documentos, e apresentou apenas a convocação dos representantes eleitos para a reunião de negociação datada de 01/07/2016. Apresentou, ainda, Ofício EAA/NC 05/2021 (e-fls. 662/663) expedido pelo Sindicato, com data de setembro de 2021 informando que em razão do elevado número de acordos de PLR da categoria, seria inviável participar de cada reunião em cada empresa e, assim, a respeito do Acordo PPR 2016/2017 da Cielo, o recorrente confirmou que não houve a presença física do representante do Sindicato às reuniões dos acordos de PLR de 2016 e 2017. O próprio Sindicato declarou o tempestivo e regular arquivamento dos documentos também no Ofício EAA/DJ 15/17, de 10/04/2017 (e-fl. 628).

Dessa forma, a autoridade lançadora concluiu que não teria ocorrido negociação e sim uma definição unilateral do Plano PLR.

A recorrente, por sua vez, defende que teria ocorrido a efetiva negociação do Plano de PLR com a comissão de empregados e que a legislação não determina que sejam arquivadas atas de reuniões da comissão paritária, de modo que a fiscalização estaria criando requisitos não previstos em lei. A recorrente apresentou os seguintes documentos que comprovam a formação de comissão paritária (e-fls. 648 a 658):

- Comunicação interna acerca da eleição dos representantes dos empregados,
- Edital para formação da Comissão do Programa de Participação nos Resultados (PPR),
- Regulamento para a escolha dos representantes,
- Divulgação do resultado da eleição dos representantes dos empregados;
- Convocação da comissão de empregados para a reunião de negociação do PPR (e-mail).

Em razão da não apresentação das atas das reuniões da comissão paritária pela recorrente, foi também apresentada declaração formal da Sra. Patrícia da Costa Cerqueira Passos (e-fls. 1945), representante dos empregados na comissão paritária, que afirmou que as reuniões de negociação teriam ocorrido, que o texto do plano teria sido discutido pelos membros da Comissão, contudo, não teriam sido lavradas atas das reuniões.

A decisão de piso afirma que tal documento não teria o condão de comprovar a real negociação, visto ser a declaração de apenas um membro da comissão, que era composta por

7 (sete) pessoas. A recorrente se defende afirmando que não juntou declarações dos demais representantes da comissão porque eles não mais se encontram nos quadros da empresa. Ademais, a recorrente alega que a assinatura do Acordo, analisada no contexto dos demais documentos apresentados e em conjunto com estes, comprova a efetiva ocorrência da negociação no âmbito da comissão paritária. O Acordo foi assinado por todos os representantes da comissão paritária e pelo representante do Sindicato.

A negociação do por meio da comissão paritária acontece diretamente entre empresa e empregados, onde os representantes são escolhidos pelos próprios trabalhadores e empregador, sendo denominada de **negociação individual plúrima**. Marcelo Mascaro Nascimento⁸ destaca que

O nosso entendimento é no sentido de que o acordo, na comissão, é palavra que se confunde porque, sendo o plano deliberado pela comissão, não se trata de acordo, mas de votação entre os seus membros.

O voto de cada representante da comissão paritária é unitário e todos têm o mesmo peso e valor, ou seja, trata-se de órgão paritário, cujas definições não precisarão ser submetidas a assembleia geral dos trabalhadores. Assim, de acordo com os pressupostos democráticos, **basta a maioria de votos dos membros da Comissão para que o Programa seja considerado aprovado.** Apenas em caso de impasse dos membros da comissão paritária é que a Lei nº. 10.101/2000 prevê que sejam adotados os mecanismos da mediação ou a arbitragem.

No presente caso vejo que a empresa adotou procedimento claro para a eleição dos representantes dos empregados para a negociação do Programa. Divulgou os nomes dos representantes eleitos, convocou todos para a realização da reunião de negociação, tendo informado ao Sindicato. A declaração da Sra. Patrícia da Costa Cerqueira Passos (e-fls. 1945) também atesta que a comissão teria cumprido o seu papel, e é documento que faz prova em favor da recorrente.

Entendo que assiste razão à recorrente e foram cumpridos os requisitos previstos na legislação. A Lei nº. 10.101/2000 não determina os procedimentos específicos para deliberação da comissão paritária, nem exige que as reuniões para tratativas sobre o Plano sejam registradas formalmente. Portanto, entendo que a assinatura de todos os membros no Acordo, bem como as demais provas apresentadas mostram que a comissão teria cumprido o seu papel de analisar e deliberar sobre as diretrizes do Plano, e que todos os membros teriam acordado com os termos, do contrário, não teriam assinado o Acordo.

Não é a primeira vez que a fiscalização apresenta este entendimento, e que ele foi analisado pelo CARF. O voto do Conselheiro João Victor Ribeiro Aldinucci mostra situação idêntica à presente:

No entender do agente fiscal, os acordos não foram objeto de negociação, uma vez que não foram apresentadas as atas de reuniões e de eleições das comissões de empregados.

⁸ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Participação nos Lucros e Resultados da Empresa. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 190.

Como anteriormente alegado, entretanto, sendo o produto ou o resultado das negociações entre a empresa e seus empregados, seja por comissão paritária, seja por sindicatos, **os planos obviamente são objeto de tratativas, as quais também criam previsibilidade quanto às regras pertinentes ao cumprimento do acordado.**

Noutro giro verbal, os acordos são as materializações das negociações entre as partes; e a exigência das atas de reuniões e de eleições ignoram a circunstância de que qualquer negócio jurídico é justamente um acordo entre duas ou mais pessoas com o fim de criar, modificar ou extinguir uma relação jurídica predominantemente patrimonial. Isto é, a manifestação de vontade das partes envolvidas é um pressuposto de existência do próprio negócio jurídico (não é nem requisito de sua validade, pois os requisitos de validade são aqueles estabelecidos no art. 104 do Código Civil), **de forma que não se pode alegar que os acordos não foram objeto de negociação.**

Improcede, pois, a acusação fiscal nesse tocante. (Acórdão nº. 240-006.073, Conselheiro Relator João Victor Ribeiro Aldinucci, sessão de 03/04/2018.)

Portanto, nesse ponto entendo que não assiste razão à fiscalização.

4.1.2. Participação do Sindicato

A fiscalização também aponta que o Sindicato não teria participado das reuniões de negociação do Programa de PLR.

A recorrente, por sua vez, alega que apesar de o Sindicato não ter participado presencialmente das reuniões, estava a par do programa, foi convidado para participar da negociação (e-fls. 660; 1742), e que o programa foi encaminhado para a sua análise tempestivamente. O **Acordo foi assinado pelo representante do Sindicato em 18/07/2016**, ou seja, pouco após a assinatura do Acordo pelos representantes da empresa e dos empregados, que se deu em 01/06/2016. **O programa e o Aditivo foram arquivados junto ao Sindicato (Ofício EAA/DJ 115/71 e-fls. 628 e ss). O próprio Sindicato declarou o tempestivo e regular arquivamento dos documentos e a impossibilidade de comparecer a todas as reuniões de negociação, no Ofício EAA/NC 05/2021 (e-fls. 662/663).**

Entendo que não assiste razão à fiscalização.

Não se fala nestes autos de recusa do Sindicato em participar das negociações, e sim, de impossibilidade alegada pelo próprio órgão de comparecer a todas as reuniões, o que não pode prejudicar os empregados, pois, como bem atestou o Sindicato, a apreciação dos parâmetros do Programa foi realizada pela instituição, que concordou com os termos e assinou o Acordo, mantendo-o arquivado para consulta dos beneficiários.

Em outro julgado sobre a questão, o CARF se pronunciou no sentido de que o requisito legal da participação do representante sindical no Acordo **é comprovada pela assinatura do documento**, senão, vejamos:

ASSINATURA DO REPRESENTANTE SINDICAL NO ACORDO.
COMPROVAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NA NEGOCIAÇÃO.

Havendo nos autos a comprovação de que o representante do sindicato assinou o acordo para pagamento da PLR celebrado por comissão eleita para esse fim, deve-se considerar cumprido o requisito legal que exige a participação do ente sindical

nas negociações. (2202-010.380 – 2ª Seção de Julgamento / 2ª Câmara / 2ª Turma Ordinária, Sonia de Queiroz Accioly - Redatora designada, sessão de 04/10/2023.

Em outra oportunidade, entendeu-se que o requisito fundamental é **o registro do acordo no Sindicato**, pois é esse registro que garante que os beneficiários terão acesso às regras do Programa. Vale o destaque:

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Período de apuração: 01/03/2010 a 31/10/2010

ARGUIÇÕES DE INCONSTITUCIONALIDADE DE LEIS OU ATOS NORMATIVOS. SÚMULA CARF N 2.

O CARF não é competente para se pronunciar sobre a inconstitucionalidade de lei tributária.

NÃO ARQUIVAMENTO DO AJUSTE ELABORADO POR COMISSÃO PARITÁRIA PARA PAGAMENTO DE PLR. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.

O registro do acordo no sindicato é modo de comprovação dos termos da participação, possibilitando a exigência do cumprimento na participação dos lucros na forma acordada.

A ausência de assinatura sindical no ajuste elaborado por comissão paritária, por si só, não descaracteriza a participação nos lucros da empresa a ensejar a incidência da contribuição previdenciária, entretanto, a falta do arquivamento no ente sindical afronta diretamente a prescrição legal, e conduz a tributação dos valores percebidos no conceito salarial. (Acórdão nº. 2202-009.329 – 2ª Seção de Julgamento / 2ª Câmara / 2ª Turma Ordinária, Sonia de Queiroz Accioly - 06/10/2022) (grifos acrescidos)

A Câmara Superior também entendeu que a presença do representante do Sindicato nas reuniões não pode prejudicar o Acordo devidamente formalizado pela comissão paritária:

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

Período de apuração: 31/01/2007 a 31/12/2008

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR. COMISSÃO DE EMPREGADOS. AUSÊNCIA/RECURSA DE PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO.

A Lei 10.101/00 possui como objetivo defender os interesses dos empregados no que tange a negociação do plano de PLR.

A exigência de participação do sindicato não deve ser tomada como um requisito intransponível, devendo ser reconhecida a validade de acordo celebrado entre empresa e comissão eleita pelos empregados nos casos onde o pagamento favorecer ao trabalhador. (Acórdão nº. 9202-010.515, Conselheira Relatora Rita Eliza Reis da Costa Bacchieri, sessão de 22/11/2022)

O voto da Conselheira Relatora baseou-se no entendimento manifestado pelo Ministro Luiz Fux no Recurso Especial nº 865.489/RS, cujo trecho abaixo adoto como razões de decidir:

Destarte, a evolução legislativa da participação nos lucros ou resultados destaca-se pela **necessidade de observação da livre negociação entre os empregados e a empresa** para a fixação dos termos da participação nos resultados.

Não obstante, conforme bem destacou a Corte de Origem, **a intervenção do sindicato na negociação tem por finalidade tutelar os interesses dos empregados, tais como definição do modo de participação nos resultados; fixação de resultados atingíveis e que não causem riscos à saúde ou à segurança para serem alcançados; determinação de índices gerais e individuais de participação, entre outros. Vale dizer, o registro do acordo no sindicato é modo de comprovação dos termos da participação, possibilitando a exigência do cumprimento na forma acordada.**

O desrespeito a tais exigências afeta os trabalhadores, que poderiam, eventualmente, ser prejudicados numa negociação desassistida, não obtendo tudo aquilo que alcançariam com a presença de um terceiro não vulnerado pela relação de emprego.

Com efeito, atendidos os demais requisitos da legislação que tornem possível a caracterização dos pagamentos como participação nos resultados, a ausência de intervenção do sindicato nas negociações e a falta de registro do acordo apenas afastam a vinculação dos empregados aos termos do acordo, podendo rediscuti-los novamente.

Diante do exposto, considerando que o Acordo e o Aditivo foram devidamente assinados e arquivados no Sindicato, o próprio Sindicato confirmou que foram analisados os parâmetros do Acordo negociado pela comissão paritária e os documentos foram arquivados tempestivamente, entendendo que foram cumpridas as determinações legais de sua participação.

4.1.2. Dos parâmetros estabelecidos no Programa e complementação em documentos internos da empresa

A fiscalização argumenta que os parâmetros do Programa aprovado mostram que ele teria sido imposto pela empresa aos empregados, ou seja, que o Acordo teria sido imposto unilateralmente pela empresa.

Explica que o programa se baseia em três itens para determinação do valor a ser distribuído ao empregado: (i) o **resultado da empresa**, medido de acordo com suas metas e indicadores anuais; (ii) o **resultado individual**, apurado conforme avaliação individual de cada empregado; e (iii) o **cargo ou nível salarial** do empregado. Para cada indicador, serão atribuídas notas de 01 a 05 de acordo com as metas de resultado previamente estabelecidas. Contudo, de acordo com o estabelecido no Acordo, as **metas e pesos** de cada exercício seriam propostos pela Diretoria Executiva e ratificados pelo Conselho de Administração, até o último dia útil do primeiro trimestre do respectivo exercício, o que fez com que a autoridade lançadora entendesse que as regras teriam sido impostas pela empresa e não negociadas.

Ressalta-se que a empresa apresentou a Ata do Conselho de Administração com os indicadores e metas estabelecidos para o ano-calendário de 2017 que foram:

- (i) Volume de captura de transações (25%);
- (ii) Lucro líquido (70%);
- (iii) Satisfação do cliente (5%).

A recorrente argumenta no sentido de que o simples fato de o Programa dispor que os indicadores e metas serão detalhados em documento apartado não viola a legislação de regência, pois todas as definições do programa foram estabelecidas com antecedência no Acordo. Sustenta, ainda, que os funcionários participaram da elaboração das metas individuais, e nenhum critério teria sido imposto de forma unilateral pela empresa. Alega, ainda, que a estrutura e dinâmica de definição dos resultados individuais e da empresa continham a mesma previsão do Programa relativo ao biênio 2013/2014, de modo que já tinham sido objeto de negociação anterior, e era do conhecimento dos beneficiários.

A autoridade fiscal ainda argumenta que os multiplicadores previstos no parágrafo quinto da Cláusula Quarta do Acordo, também seriam estabelecidos unilateralmente pela empresa. Conforme previsto no inciso VI do Parágrafo Segundo desta mesma cláusula (e-fl. 625), na hipótese de o resultado da empresa ser inferior à nota 3, em regra, não haverá pagamento de PLR, ressalvada a possibilidade de aplicação de multiplicadores pelas respectivas áreas, com o objetivo de ajustar o montante a ser distribuído ao valor total disponível, o que estará sujeito à aprovação formal do Conselho de Administração, mediante justificativa. Contudo, como a nota da empresa não foi inferior a 3 no ano-calendário de 2017, e sim 4.1, a previsão sequer foi aplicada no ano-calendário em análise, razão pela qual, não vejo relevância em aprofundar na análise desse argumento.

A previsão de que o resultado individual também seria definido em documento apartado foi apontada pela autoridade fiscal dentro da argumentação de que o programa teria sido imposto unilateralmente pela empresa. A recorrente afirma que a definição de metas e competências individuais teriam sido elaboradas de forma conjunta entre empregados e os gestores imediatos, de modo a refletirem as exigências compatíveis com cargo e função e que os próprios funcionários são responsáveis pelo cadastro dos *goals* no sistema. Essa sistemática de estabelecimento de *goals* para apuração dos resultados individuais era do conhecimento da comissão paritária que aprovou o programa, de modo que não haveria qualquer prejuízo se tais definições estivessem em documentos complementares.

Entendo que assiste razão à recorrente.

Em outras oportunidades, alguns julgados do CARF entenderam que a clareza do acordado não está comprometida, se as diretrizes do programa e as premissas da complementação também tenham sido objeto do Acordo:

PAGAMENTO DE PLR AOS EMPREGADOS. LEI N.º 10.101/2000. REGRAS CLARAS E OBJETIVAS. DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR. POSSIBILIDADE.

O método de pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados, para os fins da Lei n.º 10.101/2000, enquanto direito social, pretende privilegiar a livre negociação entre as partes na fixação das regras atinentes ao seu pagamento. Exige, por isso, a lei que as regras sejam claras e objetivas. **Não perderá sua clareza, nem se desconsiderará o livremente pactuado coletivamente, o fato de se remeter outros detalhes e especificidades para documento apartado, desde que haja menção ao mesmo no acordo** ou convenção coletiva, esclarecendo-se as premissas do procedimento de complementação e dela tenha participado a representação sindical. **A complementação das metas por meio de documento apartado, complementar, acessório, por si só, não inviabiliza a condução da PLR.** (Acórdão nº. 2202-005.193, Conselheiro Relator Leonam Rocha de Medeiros, sessão de 08/05/2019.)

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2005 a 28/02/2006

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS. PAGAMENTO EM CONFORMIDADE COM A LEI Nº 10.101/2000.

O método de pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados está de acordo com a Lei n.º 10.101/2000, pois a lei pretende privilegiar a livre negociação entre as partes na fixação das regras atinentes ao pagamento da PLR, **e que as regras acordadas sejam claras e objetivas, podendo inclusive estarem escritas em documento apartado, desde que haja menção ao mesmo no acordo** ou convenção coletiva.

Na hipótese dos autos a negociação das metas claras e objetivas por meio de documento apartado por si só não inviabiliza a condução do isenção. (Acórdão nº. 9202-007.012, Conselheira Relatora Ana Paula Fernandes, sessão de 20/06/2018.) (grifos acrescidos)

Vê-se que, a questão relevante é que os beneficiários da norma saibam de antemão, os critérios que serão aplicados e o esforço que terão que empreender para fazer jus à participação nos lucros ou resultados da empresa, e no presente caso, as regras estavam estabelecidas no Acordo, e foram complementadas também conforme estabelecido no Acordo, antes do pagamento dos valores, formalizadas, e acessíveis aos empregados. Os trabalhadores tinham conhecimento do sistema de avaliação individual e como ele impactaria no cálculo dos valores a serem recebidos a título de PLR.

Dessa forma, o fato de se remeter o detalhamento das metas e resultados individuais para documentos internos, apartados do Acordo, quando este prevê que como as informações serão complementadas, não lhes afasta a clareza, tampouco sinaliza que as regras tenham sido impostas unilateralmente pela empresa.

4.1.3. Das Regras Claras e Objetivas

A fiscalização argumentou que o Acordo não traria regras claras e objetivas, apontando que os critérios estabelecidos seriam indefinidos e genéricos. Por outro lado, a recorrente sustenta que *os indicadores foram estabelecidos nos exatos termos do Programa, pela Diretoria Executiva, com ratificação do Conselho de Administração. Ou seja, diversamente do quanto afirmado pela Autoridade Fiscal, o instrumento prevê, de forma clara e objetiva, como se dará a formação desse critério de avaliação.*

Entendo que, quando a lei determina que o programa tenha regras claras e objetivas visa garantir que os trabalhadores conheçam previamente como se dará a sistemática de apuração dos lucros ou resultados que a empresa pretende alcançar. Nas palavras de Ivan Kertzman e Sinésio Cirino⁹:

A existência de regras claras é uma forma de impossibilitar a discriminação dos empregados e de alcançar a própria finalidade do instituto criado. Se o objetivo é justamente estimular a produtividade dos empregados, nada mais correto do que se exigir que estes tenham conhecimento das regras do benefício proposto, pois, se assim não fossem, não seria possível a promoção de um esforço adicional para alcançar a meta estabelecida, e o programa seria apenas forma de remuneração disfarçada.

⁹ KERTZMAN, Ivan. CIRINO, Sinésio. Salário de Contribuição - A Base de Cálculo Previdenciária das Empresas e dos Segurados, 1ª ed. Ed. Salvador: Editora Juspodvm, 2007, p. 127.

No presente caso, entendo que os critérios e condições adotados constam do Acordo e o detalhamento das metas e resultados individuais, como discutido no tópico anterior, poderiam ser trazidos em documentos internos da empresa, uma vez que a comissão paritária assim deliberou. Entendo, ainda, que os critérios utilizados para a elaboração do Plano buscam atingir os objetivos da PLR, que é de ser um instrumento de integração entre capital e o trabalho e incentivo à produtividade, com o envolvimento efetivo dos empregados na busca dos resultados.

A autoridade lançadora indica como ausência de regras claras e objetivas o fato de os resultados individuais levarem em consideração avaliações subjetivas, o que desvincularia de um resultado claro a ser atingido pelo empregado.

A recorrente detalhou o processo de definição e acompanhamento dos *goals* e competências, que é feito pelo Sistema GDD, que afirma ser de conhecimento amplo de todos os empregados, como estipulado pelo Parágrafo Terceiro da Cláusula Quarta do Programa. Afirma que o sistema de apuração dos resultados individuais, além da avaliação dos gestores, também leva em consideração a autoavaliação de cada empregado e que os critérios são objetivos e previamente delimitados, relacionados à qualidade do trabalho desempenhado e sendo coerentes com os objetivos do Plano de PLR instituído. Apresentou documentos com a Impugnação que trazem a comprovação de como é feita a avaliação individual. Os documentos relacionados às avaliações contêm a definição detalhada do que se espera de cada competência avaliada e o Guia de Competências Corporativas estabelece de forma objetiva, para cada cargo, a expectativa de desempenho do empregado, sendo que a nota na avaliação final, é extraída da média de notas que foram dadas pelo gestor e pelo empregado (autoavaliação).

A clareza e a objetividade têm que ser das regras, não havendo qualquer vedação quanto ao estabelecimento de critérios de avaliação individual, de melhoramento contínuo, e assunção de responsabilidade dos funcionários com os resultados da empresa. Especialmente porque estes podem ser aferidos de forma objetiva, como demonstrado nos documentos que estabelecem as regras e parâmetros da avaliação individual.

Vejo que há uma série de indicativos que denotam os objetivos a serem alcançados pela empresa com o Programa de PLR e o desempenho dos empregados, que e apenas um deles, será avaliado de acordo com esforço empreendido para alcançá-los, conforme as regras de avaliação já vigentes na empresa, cujos objetivos são formulados pelos próprios empregados e seus gestores.

Neste caso, entendo que assiste razão à recorrente, quando afirmou que ela e seus trabalhadores podem formatar os planos de metas de acordo com os seus interesses e com os objetivos a serem atingidos, inclusive, podendo optar por programas de metas individuais ligadas à qualidade de serviços ou resultados obtidos pelos clientes, de forma que estes indicativos se enquadram nos critérios e condições estabelecidos pelo inciso I e II, do § 1º do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000.

Independentemente da criação de metas em instrumento apartado, o que o legislador pretendeu com a redação da Lei nº 10.101/2000 foi dar aos empregados a segurança de que tais metas seriam estabelecidas em conjunto com eles e, ainda, que fossem disponibilizadas à ciência de cada um dos beneficiários, de modo que estes tomassem conhecimento de todos os critérios e metas exigidos para fruição do benefício.

Assim, entendo que não há desvirtuamento do programa implementado pela recorrente e que o Acordo atende aos requisitos legais para fins de não incidência da contribuição previdenciária sobre os valores distribuídos aos trabalhadores.

4.1.3. Da Inexistência de caráter salarial dos pagamentos a título de PLR

A autoridade lançadora entendeu que os pagamentos a título de PLR teriam a natureza de bônus por desempenho individual, portanto, natureza salarial e contraprestativa.

Alega que a empresa apresentou Formulário de Referência, documento eletrônico cujo conteúdo está expressamente previsto na Instrução CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009 (“ICVM nº 480/2009”) onde foram incluídas todas as informações sobre remuneração dos administradores e dos demais trabalhadores, e que o pagamento de PPR faria parte da remuneração total do empregado.

O Acórdão recorrido, por sua vez, afirmou se tratar de *um mecanismo aleatório de retribuição dos trabalhos realizados pelos empregados. Aleatório exatamente porque não calcado em parâmetros passíveis de avaliação.* (e-fl. 1.747).

A recorrente sustenta que a nomenclatura usada pela CVM não tem o condão de mudar o tratamento tributário conferido aos valores pagos. Reitera que o programa é baseado não apenas em performance individual, mas também no resultado da empresa. Defende que o Programa atende a todos os requisitos previstos na Lei nº. 10.101/2000, razão pela qual, não deve se submeter à incidência das contribuições previdenciárias e destinadas a Terceiros.

Também neste ponto, entendo que assiste razão à recorrente. O fato de o Formulário de Referência que deve ser elaborado de acordo com as regras da CVM usarem nomenclatura ampla de remuneração para as verbas pagas aos trabalhadores, inclusive para o programa de PLR, não resulta em nenhum impacto para o tratamento tributário que é dado aos pagamentos.

4.1.4. Da aplicação das alterações da Lei nº. 14.020/2020 ao presente caso.

A recorrente ainda reitera o pedido de aplicação retroativa da Lei nº. 14.020/2020. A lei trouxe alterações relevantes para a Lei nº. 10.101/2000. Entendo que tal pedido fica prejudicado em razão do reconhecimento da regularidade dos pagamentos realizados conforme o Acordo formalizado pela comissão paritária.

Não obstante, entendo que não há reparos a se fazer na decisão de piso, com relação a este ponto:

As alterações promovidas na Lei 10.101/2000 pela Lei 14.020/2020 não têm aplicação ao caso sob análise tendo em vista que os fatos geradores ocorreram em 2018, antes portanto, da vigência de referidas alterações.

O artigo 106, I do Código Tributário Nacional – CTN dispõe que a lei aplica-se a ato ou fato pretérito quando for expressamente interpretativa. Por sua vez, nos termos do artigo 6º, § 1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – LINDB combinado com o artigo 105 do CTN, a lei não retroage no tocante ao direito material, em especial aos atos jurídicos já consolidados como fatos geradores nos moldes da legislação tributária.

4.2. Infração 2: Do Plano de Opções de Compra de Ações (Plano de *Stock Options*)

Segundo a fiscalização, o suposto ganho auferido pelos participantes no Plano de *Stock Option* (Plano de Opções de Compra de Ações aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária em 22 de setembro de 2008, posteriormente ratificado em 01 de junho de 2009 e alterado em 29 de abril de 2011, e-fls. 747/783) teria natureza de rendimento do trabalho e, portanto, deveria se sujeitar à tributação pelas contribuições previdenciárias.

O Termo de Verificação Fiscal (e-fls. 1405 e ss) fundamentou o lançamento 1) na identificação da parcela como remuneração nos próprios documentos internos da empresa; 2) nas regras na CVM, mais precisamente o CPC 10; 3) no entendimento de que não há risco para o participante do plano; 4) e que o plano era concedido em caráter personalíssimo e continuado:

No curso da auditoria fiscal realizada, foi constatado que o contribuinte ora autuado remunerou seus administradores e empregados, em função dos serviços que lhe prestaram, através da outorga de opções de compra de ações (*Stock Options*), opções estas que dão direitos à aquisição de ações da companhia, desde que atendidas certas condições previamente estabelecidas.

(...)

A Cielo adota remuneração variável baseada em concessão de opções de ações com o intuito de manutenção de talentos. O regulamento “Plano de Opção de Compra de Ações” (doc. 1 da resposta complementar ao TI de 23/02/2022) confirma na especificação de seus objetivos:

(...)

Observa-se que no item 6.4 do regulamento consta que os contratos são individualmente elaborados para cada beneficiário, deixando ainda mais explícita a característica de remuneração variável como retribuição laboral de cada empregado.

No Formulário de Referência Cielo 2018, no item “13.4 – Plano de remuneração baseado em ações do conselho de administração e diretoria estatutária” a Cielo deixa ainda mais evidente que o seu plano de *Stock Options* é um componente direto da remuneração da alta cúpula. Neste documento a Cielo expõe a) os Termos e condições gerais; b) os Principais objetivos do plano; c) a forma que esse plano contribui para seus objetivos e d) como o plano se insere na política de remuneração do emissor. Em todos os itens há menção a componentes característicos de remuneração salarial, sendo que o item b (abaixo) torna inequívoca tal característica salarial:

(...)

Ou seja, a empresa contabilizou o prejuízo gerado pela opção de compra das ações pelos funcionários como pagamento de remuneração. O valor total dessa despesa remuneratória foi da ordem de R\$ 3.551.769,68 que corresponde ao valor da diferença entre o valor de mercado das ações cujas opções foram exercidas em 2018 e o preço do exercício, conforme planilha “Demonstrativo *Stock Options*”, elaborada por esta fiscalização com base nas informações prestadas pelo contribuinte.

(...)

Não há como atribuir natureza mercantil à operação realizada entre a companhia e seus empregados e administradores, uma vez que **as outorgas foram objeto de cessão**

gratuita. Ora, sendo as opções de ações títulos mobiliários negociados em bolsa, outorgá-los gratuitamente implica afastar integralmente qualquer dúvida quanto à sua natureza remuneratória. **Também é relevante o fato da remuneração se consolidar não pela venda das ações, mas pelo seu recebimento de modo livre, não contaminando a relação empresa-trabalhador, e os riscos dela advindos, notadamente o de desvalorização das ações, não interferem na realização do fato gerador.** Esse risco de desvalorização das ações não é inerente ao plano de opções de ações e se consolida após a realização da opção, tratando-se de risco inerente à aquisição de ações por qualquer meio e não um encargo do próprio Stock Options.

Não há dúvida de que as outorgas de opções de ações são pagas em caráter personalíssimo e continuado, pagos na proporção das remunerações recebidas e performance, estando diretamente relacionadas e dependentes da manutenção da relação de trabalho e emprego do beneficiário, portanto, claramente integrando o pacote de remuneração destes trabalhadores.

Assim, ao condicionar a opção de compras de ações ao desempenho profissional, mais evidente se torna que em momento algum se trata de plano mercantil, pelo contrário, o plano de Stock Options ofertado pelo sujeito passivo nada mais é do que uma retribuição pelos serviços prestados, possuindo nítida feição salarial, assemelhando-se a concessão de um mero prêmio, vez que acaba vinculando o seu pagamento ao implemento da prestação de serviços.

A fiscalização entendeu que:

A tributação ocorre sobre a parcela efetivamente auferida pelo beneficiário da opção de compra da ação, que se traduz no valor resultante da diferença positiva entre o valor de mercado da ação no dia do exercício da opção e o seu respectivo preço de exercício, conforme detalhado a seguir no item “da apuração da base de cálculo”.

Portanto, a data da ocorrência do fato gerador das contribuições previdenciárias incidentes sobre a outorga das opções é definida como sendo a data do exercício dessas opções pelo beneficiário.

Como dito anteriormente, o fato gerador ocorre (aspecto temporal) na **data do exercício das opções pelo beneficiário**, ou seja, quando ele exerce o direito em relação às ações que lhe foram outorgadas.

A base de cálculo (aspecto quantitativo) é o ganho patrimonial, e, portanto, há que ser apurado nesse momento histórico e deve corresponder **à diferença entre o valor de mercado das ações adquiridas e o preço de exercício da opção correspondente - valor efetivamente pago pelo beneficiário.**

Os referidos valores (valor de mercado da ação e preço de exercício da opção) foram informados pelo contribuinte na planilha anexada como Doc. 2 na resposta ao termo de intimação de 14/02/2022. Constatam ainda na referida planilha o nome do beneficiário, CPF, plano/programa; data do exercício, quantidade de opções exercidas e valor de mercado da ação na data do exercício. Na mesma resposta ao TI de 14/02/2022 o contribuinte foi intimado a informar se foram recolhidas as contribuições previdenciárias referentes a esse pagamento e em sua resposta informa que não por entender que as opções de ações possuem natureza mercantil.

Assim a base de cálculo das contribuições previdenciárias é aferida e calculada multiplicando-se a quantidade de opções exercidas dentro do período 01/01/2018 a 31/12/2018, pela diferença positiva entre o valor de mercado da ação e o preço de exercício da opção, ambos referentes a data de exercício. (e-fls. 1434/1436) (grifos acrescidos)

Verifica-se que, a fiscalização entendeu que o suposto ganho recebido pelos beneficiários do plano a título de remuneração, seria **a diferença entre o valor de mercado das ações adquiridas e o preço de exercício da opção correspondente (valor efetivamente pago pelo beneficiário), na data do exercício das opções.**

A recorrente sustenta que a autoridade lançadora teria afrontado o direito constitucional à ampla defesa por adotar fundamentação extremamente genérica e abstrata, completamente desvinculada do caso concreto. Alega que o Plano de Opção de Compra de Ações da Recorrente tem natureza mercantil e não compõe as políticas de benefícios e remuneração variável para seus empregados e administradores da empresa, que também prevê a concessão de ações restritas. Afirma que as verbas remuneratórias foram devidamente incluídas na Folha de Salários e consideradas na base de cálculo das contribuições previdenciárias, mas que o Plano de Opção de Compra de Ações foi firmado com o objetivo de alinhamento de interesses dos colaboradores com os interesses dos acionistas, e não tem natureza remuneratória.

Sustenta que o plano teria natureza mercantil, reunindo as características: voluntariedade, onerosidade e risco. Em síntese:

Voluntariedade: Uma vez indicado como elegível para participar do plano, caso tenha interesse, deverá firmar Contrato de Opção, no qual encontram-se os termos e condições. O participante aceita, voluntariamente, participar do plano, assumindo os riscos inerentes da transação. Não há relação do Contrato de Opção com o contrato de trabalho. Quando da ocasião do exercício das opções, o participante deverá formalizar a sua intenção de exercer a compra.

Onerosidade: o preço de exercício das opções, de acordo com o Item 8 do Plano, deverá ser fixado pelo Conselho de Administração, e deverá respeitar o preço mínimo equivalente ao valor médio do preço das ações da Recorrente no período de, no mínimo, 30 e, no máximo, 120 dias anteriores à data da outorga da opção, sendo facultado, ainda, a aplicação de desconto de até 25%. O pagamento do valor devido pelas ações é feito pelos participantes, nos termos dos itens 9.2 e 9.3 do Plano.

Risco: Há a previsão de multa e incidência de juros em caso de atraso no pagamento das ações. O risco reside na oscilação do valor de mercado das ações, que, dependendo do patamar (o que não está ao alcance do controle tanto do empregado quanto do empregador) pode inviabilizar o exercício das opções. A oscilação das cotações das ações esta comprovada pela própria planilha elaborada pela Autoridade Fiscal (e-fls. 1.499 a 1.501). O risco não está atrelado tão somente à margem do “ganho patrimonial” recebido pelo participante na aquisição da ação, no término do exercício da opção, mas também antes à própria viabilidade econômica de tal exercício, considerados os ganhos e custos decorrentes. A empresa não agiu para suprimir o risco e garantir que os participantes do plano sempre tivessem um ganho.

Cita julgados do CARF (Acórdãos 2401-003.890 e 2403-003.815) e decisões judiciais que suportam seus argumentos, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho.

Defende, ainda, que a existência de uma diferença positiva entre o preço de mercado na data do exercício e o preço de exercício não só atende à expectativa de ambas as partes que firmaram o contrato de outorga da opção como é elemento inerente à modalidade de investimento.

Discorre sobre a ausência de retributividade e habitualidade próprias à caracterização de verbas de natureza salarial ou remuneratória. Como anteriormente destacado na preliminar de nulidade, sustentou a impossibilidade de considerar a diferença entre o valor de mercado o valor de exercício como remuneração, pois não é a recorrente quem controla o valor de mercado das ações no momento final do exercício das opções, e sim o mercado. Ademais, funcionários com funções idênticas poderão ter exercer seus direitos em momento distinto, razão pela qual, teriam condições distintas em razão da variação do mercado, o que se mostra incompatível com o conceito de remuneração. Adicionalmente, a recorrente sustenta a impossibilidade de utilização de normas regulatórias e ato societário como provas indiciárias da suposta natureza remuneratória do plano. Os enquadramentos contidos nas normas regulatórias da CVM, entre elas ICVM nº 480/2009 e ICVM nº 481/2009, nada se relacionam com a natureza jurídica dos planos de opção de compra de ações e que o CPC 10 não reconhece a natureza remuneratória de todos os pagamentos baseados em ações. Ademais, que o Comitê de Pronunciamento Contábeis não possui competência para a definição da natureza jurídica dos planos de opção de compra de ação, uma vez que se trata de norma contábil para fins de escrituração das despesas incorridas pelas companhias.

A decisão de piso manteve o lançamento pelos seus próprios fundamentos.

Entendo que assiste razão à recorrente. Conforme conceituou Thiago Taborda Simões¹⁰:

O objetivo do SOP é *entregar* ao colaborador da companhia, empregado ou não, um *direito*, consistente na *faculdade* de adquirir, a *título oneroso*, ações dela sob um *valor prefixado* (preço de exercício – *strike price*), ao fim de determinado *lapso temporal* (*lock-up*).

O Plano de Opções de Compra de Ações (*Stock Options*) da recorrente se apresenta como um contrato de caráter mercantil, de modo que não há fundamentos para considerar a diferença do valor da ação para compra no plano e o valor da cotação da ação na bolsa de valores como uma parcela paga pela recorrente aos beneficiários a título remuneratório, em contraprestação ao trabalho prestado à empresa.

A jurisprudência do CARF sobre o tema é variada, uma vez que é necessária a análise das características de cada Plano de Opções Compra de Ações e todos eles possuem suas peculiaridades. Mas, usualmente, são avaliadas três características principais:

Facultatividade: se o beneficiário participa voluntariamente do plano, tanto na assinatura da outorga, quanto no exercício de compra das ações;

Onerosidade: se o beneficiário exerce a opção de compra mediante pagamento do preço, e se este pagamento resulta de um dispêndio feito pelo próprio beneficiário;

Risco de Mercado: Se existem condições a serem cumpridas para o exercício das ações e se há oscilações do preço da ação que podem resultar numa perda ou ganho para o beneficiário.

¹⁰ SIMÕES. Thiago Taborda. Stock Options Os Planos de Opções de Ações e sua Tributação. 1ª ed. São Paulo: Noeses, 2016, p. 39.

O Plano de Opções de Compra de Ações da recorrente se reveste de tais características.

O objetivo principal do plano são (e-fl. 708) (a) estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais da Companhia; (b) alinhar os interesses dos acionistas da Companhia aos de administradores e empregados da Companhia; e (c) possibilitar à Companhia atrair e manter a ela vinculados administradores e empregados. Estes objetivos não fogem dos usualmente verificados nos planos dessa natureza, que surgiram nos Estados Unidos num momento de grande pulverização do capital social das empresas e necessidade de alinhamento dos interesses dos funcionários com as empresas, principalmente os funcionários que detinham poderes de gerência. Como afirma a recorrente e está expressamente previsto, a recorrente elaborou o Plano para permitir que suas lideranças ficassem cada vez mais alinhados com os interesses de crescimento da Companhia.

O Conselho de Administração indica os funcionários elegíveis e os beneficiários elegidos para a opção de compra, participaram de forma voluntária, tanto na outorga quanto no exercício, comprovaram o pagamento dos valores devidos pela compra das ações, de modo que não há dúvidas sobre a onerosidade. O risco, por sua vez, ficou evidenciado pela variação do valor das ações na bolsa de valores e pelas características inerentes ao contato de investimento dessa natureza. Os participantes também assumem um risco de oportunidade, pois ao aderirem ao Plano de *Stock Options* renunciam a outras oportunidade oferecidas no mercado, dividindo com a Companhia o risco empresarial.

A diferença do valor pré-fixado para as ações e o valor da cotação das ações em Bolsa de Valores no exercício, que o fiscal adotou como remuneração, não possui qualquer relação com a prestação de serviços do segurado, tão somente com a cotação das ações no mercado de capitais, o que deixa evidenciado que o plano é um contrato interdependente do contrato de trabalho, um contrato de compra e venda de ações, de natureza civil.

É do Conselheiro João Vítor Ribeiro Aldinucci a relatoria do voto vencedor do Acórdão nº. 9202-010.506, de 22/11/2022, que analisou situação semelhante à presente:

(...) A fiscalização identificou que a remuneração do trabalhador corresponderia à diferença positiva entre o valor de mercado da ação na data do exercício e o valor desembolsado pelo empregado.

Ora, em planos de tal natureza, a fiscalização da Receita Federal do Brasil acaba tributando um ganho decorrente do mercado de capitais, pois toma por base a diferença positiva entre o preço de mercado das ações na data do exercício e o preço das ações antecipadamente fixado na data da outorga das opções (preço de mercado menos preço de exercício/valor pago).

O rendimento, nessa hipótese, não é oferecido e nem pago ou creditado pela empresa, mas sim pelo mercado acionário, em decorrência do aumento do valor do ativo ação em razão de fatores mercantis, inclusive de fatores macro e microeconômicos, que fogem completamente ao controle da companhia.

Desta forma, aquela utilidade à que se referiu a autoridade administrativa no termo de verificação fiscal não foi diretamente oferecida pela autuada, mas sim pelo mercado acionário, que atribuiu, desde a data da outorga até a data do exercício, uma valorização decorrente de mecanismos ou de fatores de oferta e procura que puxam para cima o valor do ativo em questão, em linha ascendente de valorização.

As milhares de operações realizadas em bolsa de valores pelos diversos agentes (tais como investidores, especuladores, fundos de investimentos, corretores etc.) impactam diretamente o valor das ações, que, sabidamente, oscilam muito ao longo do dia.

Essa oscilação, como dito, ocorre não apenas como resultado de fatores inerentes ao cotidiano da companhia (perspectivas gerais de longo prazo, qualidade da administração, força financeira, estrutura de capital, histórico de dividendos, taxa de dividendos etc.), mas também como resultado de fatores externos à empresa, atinentes ao mercado doméstico (juros internos, inflação, grau de endividamento, grau de investimento, avaliação setorial, estabilidade econômica e política etc) e internacional (juros do tesouro americano, valor do dólar no mercado internacional, conflitos comerciais, estabilidade econômica mundial, maior ou menor aversão ao risco etc). A crise que assolou a bolsa em março deste ano de 2020 é um exemplo claro do que se afirma.

Ou seja, tributar a variação das ações nesse período é tributar um ganho que, em verdade, não foi realmente oferecido, pago ou creditado pela empresa que outorgou as opções, mas sim pelo mercado como um todo.

Portanto, como bem ressaltado pelo voto supra citado, sequer é possível entender que a recorrente tenha pago aos participantes do plano o “ganho”, pois a valorização das ações da Companhia no mercado de capitais depende de diversos fatores.

Ademais, não vislumbro a possibilidade de se considerar a diferença de valores das ações fixadas no plano e o valor de mercado das ações no momento do exercício como uma parcela remuneratória, nos termos da Lei nº. 8.212/91.

Entendo que a jurisprudência pacificada da Justiça do Trabalho sobre o tema é fato relevante. Ora, a Justiça do Trabalho é especializada exatamente nas relações jurídicas decorrentes do vínculo empregatício, de modo que, seu entendimento quando trata os contratos de opções de compra de ações como contratos de natureza mercantil, deve ser considerado, sob pena de termos entendimentos totalmente discrepantes decorrentes da mesma relação jurídica.

A Justiça do Trabalho já teve a oportunidade de analisar vários planos de opções de compra de ações, e em planos como o presente, entendeu-se que as *stock options* não seriam parte do salário do beneficiário. São várias as razões, mas, principalmente porque **o participante do plano não tem garantia de lucro, o que poderá ocorrer de acordo com as variações do mercado acionário, além da onerosidade dos planos.** Alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ilustram bem o posicionamento:

"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" (AIRR-85740-33.2009.5.03.0023, 6ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/02/2011). (grifos acrescentados)

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE.

(...)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. (...) (RR-217800-35.2007.5.02.0033, 6ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 03/12/2010).

Além dos entendimentos acima expostos, mesmo que se considere que tal “ganho” teria sido pago pela recorrente aos participantes do plano, entendo que falta ao Plano a habitualidade necessária para se caracterizar uma parcela remuneratória, uma vez que, valores pagos ou creditados sem previsibilidade ou reiteração não estão sujeitos à tributação pela contribuição previdenciária, nos termos do item 7, da alínea “e” do §9º do art. 28 da Lei nº. 8.212/91:

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

(...)

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

(...)

e) as importâncias:

(...)

7. recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário;

Apesar de o referido plano ser válido por 10 anos, é o Conselho de Administração que regula quando vão se dar as opções de compra e lista os beneficiários a cada chamada, ou seja, não há previsibilidade de que a mesma lista de beneficiários se repetirá, além de periodicidade garantida.

Mesmo quando o beneficiário adere às condições e passa a participar do plano, até o final do período de *vesting*, ou seja, enquanto não são cumpridas as condições para o exercício, o que existe é apenas uma expectativa de direito, que pode não se concretizar. Características próprias de uma negociação de aquisição de ações que não se aproxima da habitualidade e previsibilidade das verbas de natureza remuneratória.

Por fim, no que diz respeito às regras contábeis e à denominação usada nos documentos internos da empresa, apontadas pela fiscalização e pela decisão de piso como indicativos da natureza remuneratória da verba, concordo com as colocações feitas pelo Conselheiro João Vítor Ribeiro Aldinucci, no voto supra citado, cujas razões de decidir adoto:

Primeiramente, entendo que as deliberações da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), embora tenham sua importância, não têm o condão de criar, alterar ou mesmo definir formas e institutos de direito tributário, muito menos para a definição dos respectivos efeitos.

Tais deliberações nem mesmo estão entre as fontes do Direito Tributário. Tais fontes são a Constituição Federal, a Lei Complementar, a Lei Ordinária, a Medida Provisória, a Lei Delegada, a Resolução, o Decreto Legislativo, os Tratados Internacionais, os Convênios, os Decretos e as Normas Complementares.

A CVM sequer tem competência para interpretar, em última instância, a legislação tributária federal, pois essa competência é deste CARF ou do Poder Judiciário. Em sendo assim, pode parecer desacertado atribuir maior peso a tais deliberações, em detrimento, por exemplo, da jurisprudência dos tribunais, estes sim com competência para aplicar a lei aos casos concretos submetidos à sua apreciação.

Portanto, o conceito de remuneração é extraído da Constituição Federal, do Código Tributário Nacional, da Lei 8212/91 e do Decreto 3048/99, podendo ser citados os seguintes dispositivos:

Constituição Federal

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

(Vide Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Lei 8212/91

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

I - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 1999). (Vide Lei nº 13.189, de 2015)

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

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

Em segundo lugar, o fato de os documentos internos da empresa nominarem as stock options como instrumentos de remuneração igualmente não dão os efeitos pretendidos pela decisão recorrida. Se fosse possível atribuir efeitos tributários apenas com base no nome adotado pela contribuinte, bastaria ao sujeito passivo alterar a denominação para afastar a tributação, o que de forma alguma se cogita. Além disso, pode parecer incoerente que se aceite a nomenclatura adotada como critério de justificação da imposição tributária, mas, ao mesmo tempo, afaste-se a interpretação dada pelo contribuinte aos contratos como sendo de natureza mercantil.

Logo, quando se afirma que “a natureza remuneratória e retributiva do plano em comento é, inclusive, atestada sucessivamente em documentos de lavra do recorrente”, pode parecer que só se aceita a documentação da empresa naquilo que convém à tese de tributação, mas não naquilo que afasta tal tese. Em sendo assim, e como já afirmado, a natureza mercantil ou remuneratória das stock options deve ser extraída da legislação e do caso concreto, mas não de deliberações de órgãos que sequer têm competência para aplicar a legislação tributária ou de documentos internos de conteúdo propagandístico ou informativo.

Em terceiro lugar, conquanto seja indiscutível a relevância dos pronunciamentos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), é igualmente sabido que “os ajustes advindos da adaptação da contabilidade das empresas aos pronunciamentos do CPC e ao disposto na Lei nº 11.638/07 não devem impactar a carga tributária das empresas. Essa independência da Contabilidade em relação à tributação é essencial ao processo de convergência às normas internacionais de contabilidade”¹¹

A Lei das Sociedades Anônimas expressamente prevê a possibilidade de outorga de opção de compra de ações aos administradores ou empregados da companhia, sem, contudo, traçar maiores efeitos tributários a tal outorga. Entretanto, e do que se pode depreender inicialmente de tal dispositivo, é que a outorga é um ato societário, o que, a princípio, afasta os efeitos previdenciários que lhe foram atribuídos pela fiscalização.

Diante do exposto, dou provimento ao Recurso Voluntário para excluir do lançamentos valores referentes ao Plano de *Stock Options*.

4.3. Infração 3 – *Hiring Bonus* pagos a empregados e administradores

Em resposta à fiscalização, a empresa apresentou resposta (e-fls. 643/647) com a lista de funcionários que teriam recebido o bônus de contratação em 2018, e os documentos relativos às tratativas que faziam a proposta de contratação, onde estava prevista a gratificação de entrada (docs. 4 a 13 – e-fls. 664/692).

A fiscalização entendeu que as parcelas pagas a título de bônus de contratação (*Hiring Bonus*) teriam caráter remuneratório e, portanto, natureza salarial, devendo ser incluído no salário de contribuição. A fiscalização cita acórdãos do CARF para fundamentar o seu entendimento.

A recorrente sustenta a inexistência de caráter remuneratório e não integração ao salário de contribuição dos valores pagos a título de bônus de contratação. Alega que o

¹¹ LOPES, Alexsandro Broedel; e MOSQUERA, Roberto Quiroga . O Direito Contábil. Fundamentos Conceituais, Aspectos da Experiência Brasileira e Implicações. In MOSQUERA, Roberto Quiroga; e LOPES, Alexsandro Broedel. (org.). Controvérsias Jurídico-Contábeis (Aproximações e Distanciamentos). São Paulo: Dialética, 2010, p. 80.

lançamento da rubrica em comento se baseou em premissa extremamente genérica, não considerando o caso específico da recorrente, sendo inconteste a violação ao direito constitucional à ampla defesa e contraditório. Sustenta, ainda, que o bônus de contratação não tem natureza remuneratória, é pago antes da contratação, não pode ser considerado habitual, pois pago apenas uma vez, e que tem natureza indenizatória.

Primeiramente, no que diz respeito aos fundamentos utilizados pela fiscalização, entendo que não se partiu de premissa genérica. Do contrário, a fiscalização baseou-se nas Cartas Propostas de contratação apresentadas pela recorrente (e-fls. 643/692) para justificar a inclusão da verba no salário de contribuição. A fiscalização cita expressamente, a título ilustrativo, dois exemplos no Relatório Fiscal para concluir não se tratar de verba indenizatória:

Durante a auditoria foram encontrados, nas folhas de pagamentos apresentadas, pagamentos do contribuinte a segurados empregados e a um administrador cód. 11 e um CI autônomo cód. 13, a título de *hiring bônus* através da rubrica 0068.

Na resposta ao Termo de Intimação de 14/02/2022 o contribuinte anexou cópias das propostas de contratação desses pagamentos aos beneficiários dos mesmos (Docs. 4 a 13) e informa não ter efetuado o recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre tais pagamentos por entender se tratar de indenização/compensação ao profissional quando do pedido de demissão do emprego anterior.

Os detalhes sobre o pagamento da verba em apreço encontram-se consignados nessas Propostas de contratação (docs 4 a 13 da resposta ao TI de 14/02/2022) negociadas entre os beneficiários da verba e o autuado, nos termos apresentados a seguir. Sendo o conteúdo e parâmetros das mencionadas propostas de teor bastante parecido, colamos abaixo trechos de duas delas a guisa de exemplo:

(...)

Isto posto, constata-se que alguns empregados e administradores receberam parcelas a título de Hiring Bônus em contrapartida à manutenção da relação de emprego. Desta feita, tal verba integra a remuneração e compõe a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

É de se consignar que o pagamento de tal verba se dá em função, e posteriormente a assinatura da proposta de contratação do profissional, estando assim vinculado ao contrato de trabalho que lhe sucede, diretamente associado à contraprestação de serviço, ausente portanto, qualquer caráter indenizatório.

Não se vislumbra qualquer traço de eventualidade no pagamento de Hiring Bônus, que corresponde a uma gratificação/bônus resultante do ingresso do profissional na empresa para a prestação de serviços com habitualidade, a ela estando diretamente vinculada, e decorre de contrato firmado entre empresa e trabalhador para a manutenção deste último a serviço da primeira por um tempo previamente ajustado. (sem grifos no original)

Em todas as cartas propostas apresentadas a chamada “gratificação de entrada” seria paga **no mês de admissão**, mas, em alguns casos, o pagamento foi feito de forma parcelada, como às e-fls. 665 e 674/675, sendo que esta última que previa, inclusive, o reajuste de valores e pagamentos anuais consecutivos à admissão. Há a previsão de devolução dos valores em caso de encerramento do contrato por demissão por justa causa ou pedido de demissão, em prazos que vão de 24 a 36 meses.

A denominada gratificação de entrada, para usar o nome conferido pela recorrente nas tratativas apresentadas, ao contrário do que sustentado no recurso voluntário, **não** foi paga antes da contratação. Ela foi acordada na proposta à contratação, juntamente com o pacote de remuneração e benefícios variáveis que seriam devidos ao trabalhador, mas as propostas previam o pagamento no **mês da contratação** ou, em alguns casos, de forma parcelada nos meses ou anos subsequentes ao da contratação, o que confirma a sua relação com o contrato de trabalho que está sendo inaugurado no mês do recebimento. Existe, ainda, a previsão de devolução dos valores em caso de não permanência dos contratados na empresa pelos prazos estipulados, o que mostra que o pagamento **é condicionado** e não decorrente da simples contratação.

No âmbito previdenciário, de acordo com a Constituição Federal (art. 195) e a Lei nº. 8.212/91, a contribuição previdenciária devida pelas empresas incide sobre o total da remuneração paga ou creditada a qualquer título ao segurado empregado e demais trabalhadores sem vínculo empregatício, para fins de retribuir trabalho. Verbas com caráter nitidamente indenizatório, bem como outras verbas previstas expressamente como isentas na Lei nº. 8.212/91 (parágrafo 9º do artigo 28), também devem ser excluídas do salário de contribuição. *Verbis*:

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

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

(...)

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

(...)

e) as importâncias:

(...)

7. recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário;

(...)

Entendo que para que os pagamentos a título de bônus de contratação e extraordinários não integrem o salário de contribuição é necessário verificar o atendimento de requisitos como pagamento antes da contratação (Acórdãos nº. 9202-010.629 e 9202-010.570), desvinculado do salário, sem habitualidade, não condicionado a metas ou prazo mínimo de permanência. Tais situações, quando confirmadas, acabam por vincular o pagamento ao trabalho, indiretamente ao salário e, por consequência, caracterizam-se como salário de contribuição.

É como tem se posicionou a Câmara Superior, como pode se ver do voto do Conselheiro Marcelo Milton da Silva Risso, em julgamento recente. No presente caso, a autuação foi cancelada porque a fiscalização, diferente do caso em tela, não comprovou a

natureza remuneratória da verba paga. Contudo, o Conselheiro relator destacou que a previsão de devolução dos valores descaracterizaria a natureza indenizatória da verba:

20 – Revisando o posicionamento em relação ao valor pago previamente, mas sempre havendo a necessidade de se verificar o caso concreto, entendo que não houve a comprovação nos autos da estrita ligação entre o valor da verba paga com a contraprestação pelo trabalho.

21 – No relatório fiscal indicado no item 17 do voto, entendo que essa parte da autuação foi, com a devida vênia, um pouco genérica, não trazendo maiores elementos para caracterizar a verba como remuneratória, tais como por exemplo, saber se durante a contratação do empregado, caso haja a rescisão do mesmo, se tais verbas pagas a título de hiring bônus deveriam ser devolvidas, sendo que nesse caso, entenderia que o valor pago previamente pactuado estaria vinculado e condicionado ao trabalho e portanto incidiria a contribuição previdenciária.

23 – Por esse motivo e de acordo com as razões do voto recorrido, entendo por negar provimento ao recurso da Fazenda Nacional. (grifos acrescidos) (Acórdão nº. 9202-011.036, CSRF, 2ª Turma, sessão de 25/10/2023, publicado em 11/01/2024)

Diante do exposto, não vejo reparos a se fazer na decisão de piso.

5. Conclusão

Por todo o exposto, voto no sentido de CONHECER do recurso voluntário, REJEITAR as preliminares e, no mérito, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO, para excluir dos lançamentos os levantamentos referentes aos pagamentos realizados a título de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) e relativos ao Plano de *Stock Options*.

É como voto.

(documento assinado digitalmente)

Ana Carolina da Silva Barbosa

Voto Vencedor

Conselheiro José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, Redator Designado.

Não obstante as sempre bem fundamentadas razões da ilustre Conselheira Relatora, peço vênia para manifestar entendimento divergente.

Participação nos Lucros ou Resultados – PLR. Como bem ressaltado pela Conselheira Relatora, o art. 7º, XI, da Constituição depende de regulamentação (RE 569.441, TEMA STF Nº 344) e, uma vez descumprida a regulamentação legal, resta descaracterizada a natureza jurídica de participação nos lucros e resultados e, por conseguinte, cabível a inclusão na base de cálculo das contribuições, estando o art. 28, § 9º, j, da Lei nº 8.212, de 1991, em consonância com a Constituição ao asseverar que não integra o salário-de-contribuição a

participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica, ou seja, a Lei nº 10.101, de 2000.

No caso concreto, o Programa de Participação nos Resultados 2016-2017 foi pactuado mediante negociação coletiva, a gerar Acordo Coletivo de Trabalho e Aditamento (e-fls. 622/631).

Os instrumentos decorrentes da negociação coletiva (e-fls. 622/631), contudo, não veicularam regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, uma vez que em relação ao resultado da empresa não apresentam qualquer elemento a evidenciar (nem mesmo a nominar) em que consistiriam indicadores e respectivas metas e pesos (e-fls. 624/625) e, em relação ao resultado individual, também não há nem ao menos a indicação nominal de qual objetivo deva ser considerado (e-fls. 625).

Em verdade, não houve fixação de regras claras e objetivas dos direitos substantivos da participação, mas mera outorga de competência para que a Diretoria Executiva da empresa proponha livremente indicadores e respectivas metas e pesos relativos aos resultados da empresa (Nota da Empresa) e para que o Conselho de Administração da empresa os defina (ratifique o proposto), de modo a que a empresa fixe total e unilateralmente os resultados da empresa (a eliminar a necessária negociação coletiva), bem como mera outorga de competência para que negociação individual entre empresa e cada empregado (e não a necessária negociação coletiva) disponha igualmente com total liberdade sobre os objetivos individuais dos trabalhadores (Nota do Empregado).

Não houve delegação de competência para complementação de regra substantiva posta pelo exercício da negociação coletiva (não houve delegação regulamentar), mas total transferência (delegação pura) do poder normativo outorgado expressamente pela lei à negociação coletiva para a Diretoria Executiva e Conselho de Administração definirem unilateralmente as regras de regência do resultado da empresa, bem como total transferência do poder normativo outorgado expressamente pela lei à negociação coletiva para empregador e cada trabalhador de forma isolada definirem as regras de regência do resultado individual do respectivo trabalhador (negociação individual atomizada).

A outorga para a complementação técnica de regra posta pela negociação coletiva é admissível, mas não a delegação pura e simples do poder normativo outorgado pela lei à negociação coletiva.

Admite-se que a negociação coletiva gere documento anexo ou apartado ao Acordo Coletivo de Trabalho, bem como que o Acordo Coletivo de Trabalho estabeleça norma a delegar competência para a complementação técnica de regra por ela posta, mas não a delegação pura e simples (Acórdãos nº 2401-009.767 e nº 2401-011.101).

Não constando do Acordo Coletivo de Trabalho ou de seu Aditamento ou Anexos regras claras e objetivas a dispor sobre o resultado da empresa e sobre o resultado individual, mas tão somente delegação pura e simples da competência legalmente reservada à negociação coletiva, há nítida violação do disposto no art. 2º, inciso II do *caput* e §1º, da Lei nº 10.101, de 2000, ainda mais quando se atribuiu competência para o empregador fixar unilateralmente as regras substantivas sobre o resultado da empresa e competência para o empregador negociar

individualmente com cada trabalhador as regras substantivas sobre o resultado individual, havendo manifesta afronta à determinação legal de que regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do pactuado, sejam postas pelo exercício da autonomia privada coletiva.

Nesse contexto, afasta-se, de plano, a alegação de retroação da Lei nº 14.020, de 2020, pois, não veiculando a nova lei norma interpretativa superveniente aplicável à situação em tela, deve ser considerado na extração da norma jurídica a ser empregada na solução do caso concreto o texto normativo do tempo dos fatos geradores.

Pelo exposto, não há como prosperar o inconformismo da recorrente.

Plano de Opções de Compra de Ações (Stock Options). A autuada sustenta que a outorga de opções de compra de ações teve natureza jurídica mercantil, não havendo fato gerador das contribuições objeto do lançamento.

No caso concreto, contudo, a recorrente, num primeiro momento, concedeu o direito de adquirir ações, ou seja, outorgou as opções **gratuitamente** e com o objetivo de atrair e manter determinados trabalhadores em seus quadros.

A obrigação de o trabalhador manter a prestação de serviços para a empresa para ter o direito de exercer as opções não evidencia risco mercantil, mas vinculação do benefício à relação de trabalho.

Diante da outorga gratuita das opções de compra de ações, considero que resta descaracterizada a natureza mercantil da operação. Descaracterização que se confirma com a discrepância entre o valor previamente ajustado como de compra das ações e o valor das ações no dia de exercício da opção, data esta em que se opera o fato gerador e em relação à qual se apura a base de cálculo das contribuições.

Logo, não merece reforma a decisão recorrida.

Isso posto, voto por CONHECER do recurso voluntário, REJEITAR as preliminares e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO.

(documento assinado digitalmente)

José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro