



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Conselho Administrativo de Recursos Fiscais



PROCESSO	16327.721137/2021-91
ACÓRDÃO	2302-004.393 – 2ª SEÇÃO/3ª CÂMARA/2ª TURMA ORDINÁRIA
SESSÃO DE	4 de março de 2026
RECURSO	VOLUNTÁRIO
RECORRENTE	CIELO S.A - INSTITUICAO DE PAGAMENTO
INTERESSADO	FAZENDA NACIONAL

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

Período de apuração: 01/01/2017 a 31/12/2017

STOCK OPTIONS. FATO GERADOR. MOMENTO DO EXERCÍCIO DAS OPÇÕES. BASE DE CÁLCULO. AUSÊNCIA DE NULIDADE.

Nas operações de stock options, o fato gerador das contribuições previdenciárias ocorre na data do efetivo exercício das opções, momento em que se concretiza a vantagem econômica e o acréscimo patrimonial ao beneficiário, em consonância com a jurisprudência do CARF. A base de cálculo correspondente à diferença positiva entre o valor de exercício e o valor de mercado das ações, apurada na data do exercício, guarda coerência com a definição do fato gerador. Inexistente vício material na identificação do aspecto temporal da obrigação tributária, afasta-se a alegação de nulidade do lançamento.

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.

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. CONTRIBUINTE INDIVIDUAL. INCENTIVO DE LONGO PRAZO (ILP). NATUREZA REMUNERATÓRIA.

Gratificação por tempo de serviço paga a contribuinte individual integra a remuneração quando vinculada aos valores previstos em plano de Incentivo de Longo Prazo – ILP, que estabelece previamente critérios objetivos, prazos e valores conhecidos pelo beneficiário, ainda que o pagamento ocorra por ocasião do desligamento. A ausência de habitualidade é irrelevante para o contribuinte individual, e a previsibilidade da verba afasta sua caracterização como ganho eventual.

SEGURADO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL. REMUNERAÇÃO.

Integram a remuneração os valores decorrentes de serviços prestados por pessoas físicas, relacionados à participação em campanha para ativação de novos clientes, ainda que esses trabalhadores também mantenham vínculos com outra empresa na condição de segurados empregados.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos.

Acordam os membros do colegiado, por unanimidade de votos, em conhecer do Recurso Voluntário, rejeitar a preliminar e, no mérito, por voto de qualidade, negar-lhe provimento. Vencidos a relatora, a conselheira Rosane Beatriz Jachimovski Danilevicz e o conselheiro Roberto Carvalho Veloso Filho, que davam provimento parcial ao recurso. Designado redator, o conselheiro Alfredo Jorge Madeira Rosa.

Assinado Digitalmente

Angélica Carolina Oliveira Duarte Toledo – Relatora

Assinado Digitalmente

Alfredo Jorge Madeira Rosa – Redator Designado

Assinado Digitalmente

Johnny Wilson Araujo Cavalcanti – Presidente

Participaram do presente julgamento os conselheiros Alfredo Jorge Madeira Rosa, Angelica Carolina Oliveira Duarte Toledo, Carmelina Calabrese, Rosane Beatriz Jachimovski Danilevicz, Roberto Carvalho Veloso Filho, Johnny Wilson Araujo Cavalcanti (Presidente).

RELATÓRIO

Reproduzo trecho do Relatório da decisão de piso, que bem descreve o processo (e-fls.2290/2333):

Trata-se de processo lavrado em 06/12/2021 composto pelos seguintes Autos de Infração – AI:

- AI referente às contribuições previdenciárias devidas pela empresa, incidentes sobre as remunerações dos segurados empregados, inclusive alíquota GILRAT e segurados contribuintes individuais (Lei 8.212/91, artigo 22, I a III), no montante de R\$ 44.017.663,61 (quarenta e quatro milhões, dezessete mil, seiscentos e sessenta e três reais e sessenta e um centavos), incluindo o valor principal e acréscimos a título de juros de mora e multa de ofício (fls. 1.836/1.848).

- AI referente às contribuições destinadas a outras entidades e fundos – Terceiros (SENAC, SESC, SEBRAE, Salário-Educação e INCRA), devidas pela empresa, incidentes sobre as remunerações dos segurados empregados, no valor de R\$ 9.632.103,20 (nove milhões, seiscentos e trinta e dois mil, cento e três reais e

vinte centavos), incluindo o valor principal, juros de mora e multa de ofício (fls. 1.849/1.871).

Conforme o Relatório Fiscal (fls. 1.874/1.932), o crédito tributário decorre dos seguintes fatos:

Participação nos Lucros ou Resultados – PLR:

A atuada efetuou pagamentos a título de PLR, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho Programa de Participação nos Resultados - PPR 2016/2017 (fls. 250/264) com diversas irregularidades em relação aos requisitos obrigatórios previstos na Lei 10.101/2000:

Foi escolhida como forma de elaboração do programa a comissão paritária (Lei 10.101/2000, artigo 2º, inciso I). No entanto, não foi comprovada a efetiva negociação entre as partes ou a participação do representante sindical, evidenciando-se que o programa foi definido pela empresa e posteriormente encaminhado à entidade sindical.

O programa baseia-se em três itens, dentre os quais o resultado da empresa conforme metas previamente estabelecidas, ou seja, as metas foram definidas antes mesmo da etapa que deveria corresponder à negociação entre as partes. Além disso, os indicadores que as compõem foram propostos pela Diretoria e ratificados pelo Conselho de Administração, portanto, não decorrem de negociação, existindo no programa, ainda, dispositivo permitindo à empresa, mediante aprovação do Conselho de Administração, ajustar o montante a ser distribuído (Cláusula 4ª, parágrafo 5º - “Multiplicadores”).

Outro item diz respeito ao resultado individual do empregado, faltando-lhe clareza e objetividade, nada sendo previsto no acordo coletivo, o qual estabelece apenas que será baseado em “processo de avaliação de desempenho” cujos objetivos são “estabelecidos entre a empresa e cada empregado”. Os indicadores foram propostos pela Diretoria Executiva e apresentados em documentos individuais à parte aos quais os empregados tiveram a opção de anuir. Não existiu participação dos trabalhadores ou sindical na elaboração dos critérios de cálculo das notas de desempenho, sendo parte da avaliação baseada em análise subjetiva feita pelo gestor.

O Formulário de Referência - FRE e o Relatório de Sustentabilidade - importantes documentos que contêm informações da empresa – evidenciam que a PLR integra a política de remuneração da empresa, caracterizando-se como bônus por desempenho, atrelado ao resultado individual e à política de meritocracia adotada.

DOCUMENTO VALIDADO Informa, ainda, que a companhia já sofreu autuação anterior pelo mesmo motivo, conforme processo 19515.720004/2020-98, confirmada mediante acórdão 15-51.004, proferido pela DRJ Salvador.

Com tais fundamentos, considerando que a PLR não integra o salário-de contribuição apenas quando paga ou creditada de acordo com a lei (Lei 8.212/91, artigo 28, § 9º, alínea “j”), foram lançadas de ofício as contribuições incidentes sobre os valores pagos pela autuada a segurados empregados a título de PLR.

Stock options:

Com relação a stock options, a fiscalização apurou que a autuada dispõe de “Plano de Opção de Compra de Ações” (fls. 746/753), mediante o qual remunerou seus administradores e empregados. No entanto, não considerou os respectivos benefícios como remuneratórios.

O plano dispõe que:

1.1. O Plano tem por objetivo permitir que administradores e empregados da Companhia e suas controladas, sujeito a determinadas condições, recebam opções de compra de ações da Companhia, com vistas a: (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. (...)

6.2. A outorga de opções de compra de ações nos termos do Plano é realizada mediante a celebração de contratos de outorga de opção entre a Companhia e os Beneficiários (“Contrato de Opção”), os quais deverão especificar, sem prejuízo de outras condições determinadas pelo Conselho de Administração: (a) a quantidade de ações objeto da outorga; (b) as condições para aquisição do direito ao exercício da opção; (c) o prazo final para exercício da opção de compra de ações; e (d) o preço de exercício e condições de pagamento.

6.3. O Conselho de Administração poderá impor termos e/ou condições precedentes para o exercício da opção e restrições à transferência das ações adquiridas com o exercício das opções.

6.4. Os Contratos de Opção serão individualmente elaborados para cada Beneficiário, podendo o Conselho de Administração estabelecer termos e condições diferenciados para cada Contrato de Opção, sem necessidade de aplicação de qualquer regra de isonomia ou analogia entre os Beneficiários, mesmo que se encontrem em situações similares ou idênticas.

O Pronunciamento CPC 10 reforça a natureza remuneratória das stock options, pagas em função dos serviços prestados. Por sua vez, o FRE dispõe que:

b) Principais objetivos do plano:

DOCUMENTO VALIDADO O Plano tem por objetivo permitir que os beneficiários, sujeitos a determinadas condições, recebam ações da Companhia, com vistas a:

I. possibilitar à Companhia atrair e manter a ela vinculados administradores e colaboradores de perfil e desempenho diferenciados; II. vincular a remuneração de administradores e colaboradores ao sucesso da Companhia e aos interesses

dos acionistas da Companhia; e III. estimular a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos de longo prazo da Companhia.

Os valores apurados demonstram o deságio verificado (valor de mercado chegando a até 4 vezes o preço de exercício) e, dessa maneira, a segurança do ganho, desde que atendida pelo beneficiário a condição de continuar trabalhando na empresa.

Cita, ainda, Ata de 12/04/2017, na qual consta que os montantes a serem arcados pela companhia em decorrência das opções de compra de ações estão inclusos na verba remuneratória total. Também informa que o processo 19515.720004/2020-98, confirmado no acórdão 15-51.004 (DRJ Salvador), refere-se à autuação tratando da mesma matéria.

Assim, a base de cálculo das contribuições lançadas de ofício foi determinada pela diferença entre o valor de mercado na data do exercício, menos o valor pago pelos beneficiários, segurados empregados e contribuintes individuais.

Pagamentos a segurados contribuintes individuais:

Foram apurados pagamentos a funcionários de outra empresa (Banco Bradesco), classificados como segurados contribuintes individuais, a título de premiação de metas e desempenho superior relacionados à ativação de novos clientes. Tratando-se de pagamentos em contraprestação aos serviços prestados sujeitam-se à incidência de contribuições.

Também a segurados individuais (diretores estatutários) foram feitos pagamentos a título de indenização de cláusula de não concorrência (prevista em contrato de trabalho e paga na rescisão contratual) e gratificação pelo tempo de serviço prestado à companhia (atrelada a seu plano de remuneração variável a longo prazo, baseado em resultado e com o objetivo de manter o trabalhador na empresa) rubricas 0115 e 0121. Tais verbas foram consideradas remuneratórias e submetidas à incidência das contribuições lançadas de ofício.

Vale alimentação:

Por fim, apurou-se também que a autuada pagou a segurados empregados valores a título de alimentação sob a forma de vale alimentação/refeição mediante cartões magnéticos, sobre os quais incidem as contribuições lançadas em relação aos fatos ocorridos até 11/11/2017, tendo em vista a alteração do artigo 457, § 2º da CLT promovida pela Lei 13.467/2017 – Solução de Consulta Cosit 35/2019. .

O lançamento foi impugnado e os autos foram encaminhados à DRJ. Os membros da 28ª TURMA/DRJ08, por unanimidade de votos, julgaram parcialmente procedente a impugnação, excluindo do lançamento os pagamentos a título de cláusula de não concorrência – parte da Infração E, e a título de vale-refeição e vale alimentação – infração F.

Cientificado do acórdão, o contribuinte apresentou recurso voluntário tempestivo, alegando, em breve síntese (e-fls. 2357/2486):

- a) A nulidade do lançamento, por erro na eleição da base de cálculo. Argumenta que a autoridade fiscal incorreu em contradição lógica e jurídica ao afirmar que a suposta remuneração decorreria da outorga das opções, mas eleger como base de cálculo um valor completamente distinto, qual seja, a diferença entre o valor de mercado das ações e o preço de exercício no momento do exercício das opções. Tal construção viola a regra-matriz de incidência tributária, pois dissocia o aspecto material do aspecto quantitativo e temporal da obrigação. Ressalta-se que opções e ações são bens juridicamente distintos, sendo que eventual valorização das ações não representa pagamento, crédito ou disponibilidade econômica concedida pela empresa, mas mero resultado de flutuações do mercado. Ademais, se a própria fiscalização reconhece que a outorga da opção teria natureza remuneratória, a única base de cálculo juridicamente possível seria o valor justo da opção, registrado contabilmente conforme o CPC 10, e não um ganho hipotético futuro. Assim, a utilização de base de cálculo fictícia compromete a certeza e a liquidez do lançamento, caracterizando vício material que impõe sua nulidade, nos termos do artigo 142 do CTN e da jurisprudência consolidada do CARF;
- b) A legitimidade dos pagamentos realizados no âmbito do Programa de Participação nos Resultados da Recorrente, relativo ao biênio 2016/2017, vez que houve a participação da comissão de empregados nas negociações do Programa; a negociação das metas relativas à empresa, que foram estabelecidas em documentos de suporte ao Programa, sendo indevida a exigência de atas como único meio de prova, pois a legislação não impõe tal formalidade. O programa continha regras claras e objetivas, critérios empresariais e individuais previamente definidos e não apresentava caráter substitutivo de remuneração, habitualidade ou automaticidade, razão pela qual é indevida a incidência de contribuições previdenciárias. 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;
- c) O plano de *stock options* da recorrente possui natureza mercantil, e não remuneratória, devendo ser aplicado ao caso o entendimento firmado pelo Superior Tribunal de Justiça no Tema Repetitivo nº 1.226. Defende que o plano apresenta todos os elementos característicos de um contrato mercantil, como a voluntariedade na adesão, a onerosidade, o risco efetivo assumido pelo participante e a inexistência de garantia de ganho. O eventual resultado positivo obtido pelo beneficiário depende exclusivamente da valorização das ações no mercado, o que pode inclusive não ocorrer, inexistindo qualquer compromisso da empresa quanto à obtenção de vantagem econômica. Destaca-se que não há retributividade direta pelo

trabalho, nem habitualidade, tampouco pagamento ou crédito realizado pela empresa no momento do exercício das opções. A diferença entre o valor de mercado da ação e o preço de exercício não representa remuneração, mas simples consequência de operação mercantil sujeita a riscos, sendo indevida sua qualificação como base de incidência de contribuições previdenciárias;

- d) No que tange aos valores pagos a empregados do Banco Bradesco, o recurso argumenta que é juridicamente inviável presumir a existência de vínculo de trabalho ou prestação de serviços entre tais pessoas e a recorrente. Os pagamentos decorreram de campanhas específicas de incentivo voltadas à ativação de novos clientes, possuindo caráter eventual, condicionado a desempenho pontual e sem qualquer traço de subordinação, habitualidade ou contraprestação típica de relação laboral. Assim, tais valores não configuram remuneração de segurados contribuintes individuais perante a recorrente, razão pela qual não podem ser incluídos na base de cálculo das contribuições previdenciárias;
- e) As gratificação pelo tempo de serviço pagas a diretores estatutários não possuem natureza remuneratória. Os valores questionados não decorrem de obrigação contratual previamente ajustada, mas de deliberação discricionária do Conselho de Administração, estando condicionados a critérios de conveniência e oportunidade. Ademais, tais pagamentos apresentam caráter eventual e liberal, não se vinculando diretamente à prestação de serviços de forma habitual ou contínua. Dessa forma, não se enquadram no conceito legal de remuneração para fins previdenciários, sendo indevida a exigência fiscal mantida no acórdão recorrido;
- f) Por fim, requer a reforma do acórdão recorrido também para que não seja cerceado o direito da Recorrente e se admita a apresentação de eventuais e futuros elementos probatórios trazidos aos autos deste processo, conforme autorizam os mencionados artigos 2º e 38 da Lei n. 9.784/1999.

É o relatório.

VOTO VENCIDO

Conselheira **Angélica Carolina Oliveira Duarte Toledo**, Relatora.

O Recurso Voluntário é tempestivo e atende aos demais requisitos de admissibilidade.

1 PRELIMINAR

A recorrente alega que o lançamento seria nulo, em decorrência a erro quanto à base de cálculo, no que diz respeito às contribuições apuradas sobre os benefícios auferidos por segurados em decorrência do plano de opção de compra de ações. Afirma que a fiscalização foi contraditória, pois teria considerado que as opções constituem remuneração indireta, no entanto, ao definir a ocorrência do fato gerador, teria considerado o momento do exercício das opções.

Contudo, a irrisignação não merece prosperar. Nesse particular, concordo com a decisão de piso e adoto como fundamento do presente voto as razões ali expostas (art. 114, §12, do RICARF):

Ao desenvolver sua argumentação, a autuada se apega a trechos isolados do Relatório Fiscal, que a levam a produzir afirmações equivocadas. Em verdade, o entendimento adotado pela autoridade fiscal é bem claro: O fato gerador corresponde à prestação de serviços e, em contrapartida, à remuneração percebida pelos segurados, que ocorre no momento do exercício das opções. A base de cálculo equivale à diferença entre o valor pago pelas ações, em relação ao valor de mercado desses ativos na mesma data. Ou seja, o momento da remuneração é aquele em que os trabalhadores, exercendo suas opções, adquiriram as ações.

Portanto, não se pode acolher a tese da autuada de que o procedimento fiscal foi contraditório e elegeu a outorga das opções como fato gerador, nem que a fiscalização não tenha analisado de forma específica as condições do plano estabelecidas pela autuada, já que, em várias passagens do Relatório Fiscal, a autoridade fiscal se reporta às informações contidas nas atas da Assembleia Geral, no Plano de Opções e nas informações prestadas durante o procedimento fiscal.

Além disso, não sendo a outorga das opções o evento que caracteriza a ocorrência do fato gerador, não se pode concordar com a autuada ao afirmar que a fiscalização, “carente de lógica”, concluiu que a assinatura de um contrato de opção de compra de ações teria caráter contra prestativo. Também não se vislumbra a possibilidade de considerar o “valor justo das opções” - valor atribuído para registro contábil quando a outorga é realizada – como remuneração paga e, conseqüentemente, como base de cálculo das contribuições lançadas.

A autoridade fiscal apontou corretamente o momento da ocorrência do fato gerador, qual seja, a data do efetivo exercício das opções outorgadas, em plena consonância com a jurisprudência desse CARF. A data do exercício reflete o momento em que a opção, antes uma mera expectativa de direito, efetivamente confere vantagem econômica e acréscimo patrimonial ao beneficiário.

Nessa linha, é ver, exemplificativamente, acórdãos desta Segunda Seção: 2301-005.771, 2402-006.475, 2401-004.861, 2301-005.006, 2202-003.741, 22202-003.367, 2301-005.761, 2401-005.729.

Como bem pontuado pela decisão de piso, para que ocorra a incidência das contribuições sociais em questão é necessário o efetivo exercício da opção, momento em que houve a transferência patrimonial da empresa para o titular, ou seja, no momento em que o beneficiado passa a ser o proprietário das ações.

Nessa linha, a base de cálculo definida pela fiscalização, correspondente à diferença positiva entre o valor de exercício das opções e o valor de mercado das ações, na data do efetivo exercício, se coaduna com a descrição que fez o Auditor Fiscal para definir o momento de ocorrência do fato gerador.

Ante o exposto, deve ser afastada a alegada nulidade do lançamento, vez que não há qualquer vício material em relação à identificação temporal da ocorrência do fato gerador.

2 MÉRITO

2.1 PLR

A fiscalização efetuou o lançamento de ofício das contribuições incidentes sobre valores pagos (em 2017 – período de apuração da PLR 2016) a segurados empregados a título de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, em decorrência do Acordo Coletivo de Trabalho Programa de Participação nos Resultados - PPR 2016/2017 (e-fls. 250/264).

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.

Ocorre que, em relação ao período de apuração 2017 e pagamento em 2018, o mesmo programa aqui analisado (Programa de Participação nos Resultados – PPR 2016/2017) já foi avaliado pela 2ª Seção de Julgamento / 4ª Câmara / 1ª Turma Ordinária, em 22/03/2023, no julgamento do processo 16327.720526/2022-81.

Concordo integralmente com o brilhante voto proferido pela Ilma. Relatora Ana Carolina Barbosa (Acórdão n. 2401-011.536) e, diante da identidade fática, jurídica e probatória entre os casos, bem como da utilização do mesmo programa de PLR, com fundamentos fiscais idênticos e conjunto probatório substancialmente coincidente, adoto integralmente as conclusões ali firmadas como razão de decidir:

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 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. 2º, § 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 nº. 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. 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, entendo 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.

(...)

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 OBJETIVAS. POSSIBILIDADE. DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR.

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 detalhamentos 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.

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 incisos 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.

2.2 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. 746/753) teria natureza de rendimento do trabalho e, portanto, deveria se sujeitar à tributação pelas contribuições previdenciárias.

Portanto, inicialmente, impõe-se delimitar o cerne da controvérsia, que consiste na definição da natureza jurídica das opções de compra de ações, isto é, se configuram remuneração pelo trabalho ou se constituem operações de natureza mercantil, aspecto determinante para a incidência ou não das contribuições previdenciárias.

Pois bem.

Nesse particular, entendo que, assiste razão a recorrente. Em regra, a operação tem natureza mercantil, independentemente da existência de um contrato de trabalho firmado entre a companhia outorgante e o participante (ou de serviços prestados como contribuinte individual), só podendo ser considerada remuneratória se, na análise do caso particular, não forem identificadas características do contrato mercantil: voluntariedade, onerosidade e risco.

É nesse sentido o voto vencedor do Acórdão n. 9202-010.506, de 22/11/2022, de relatoria do Conselheiro João Vítor Ribeiro Aldinucci que analisou situação semelhante à presente

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. Veja-se:

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

§ 3º O estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com plano aprovado pela assembléia-geral, outorgue opção de compra de ações a seus administradores ou empregados, ou a pessoas naturais que prestem serviços à companhia ou a sociedade sob seu controle.

Além disso, veja-se que a fiscalização não fixou um valor para a opção que foi gratuitamente outorgada (o que equivaleria a fixar o valor do prêmio a ser pago para a aquisição do ativo objeto em data futura). 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.

(...)

Em sendo assim, **os planos de opções de ações outorgados no contexto da relação de trabalho são de natureza mercantil** e, em regra, são acessórios ao contrato laborativo, com a finalidade de estimular os empregados e administradores a serem mais produtivos e comprometidos com o negócio da empresa, já que passam a ter uma participação acionária.

Sobre a natureza mercantil dos planos, **cabe acrescentar que, também em regra, eles são voluntários e onerosos, além de trazerem um certo risco ao trabalhador**, o que é expressamente admitido pela decisão recorrida.

A onerosidade decorre do fato de que o empregado ou administrador paga o preço do exercício estipulado. No caso concreto, é incontroverso que os optantes do plano tiveram que pagar pelas ações que foram, assim, adquiridas, e não recebidas gratuitamente. Conforme efls.1433/1434, o preço de exercício foi fixado com base no valor médio de cotação na data da outorga da opção, ou seja, com base em valor real de mercado naquela data.

A voluntariedade, ou autonomia da vontade do empregado ou administrador, decorre do fato de que o plano não lhe foi imposto, de forma que ele teve liberdade de escolha e somente participou do plano porque aderiu aos seus termos. Diferentemente dos salários, que decorrem da simples execução do contrato de trabalho, as stock options foram outorgadas apenas ao interessados que assinaram o contrato de opções e que as exerceram.

A corroborar com o exposto, a Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça - STJ, por unanimidade, afetou o REsp n. 2.074.564 - SP Tema 1.226 ao rito dos recursos repetitivos para delimitar a seguinte tese controvertida:

Definir a natureza jurídica dos Planos de Opção de Compra de Ações de companhias por executivos (Stock option plan), se atrelada ao contrato de

trabalho (remuneração) ou se estritamente comercial, para determinar a alíquota aplicável do imposto de renda, bem assim o momento de incidência do tributo.

Em 11/09/2024, ao debruçar-se sobre o Tema, restaram, por maioria de votos, fixadas as seguintes teses:

1. No regime do stock option plan, **porque revestido de natureza mercantil, não incide o IRPF quando da efetiva aquisição de ações junto à companhia outorgante da opção de compra, dada a inexistência de acréscimo patrimonial em prol do optante adquirente.**
2. Incidirá o IRPF, porém, quando o adquirente de ações do stock option plan vier a revendê-las com apurado ganho de capital.

Embora o julgamento tenha se dado no âmbito do imposto de renda da pessoa física, suas conclusões são plenamente aplicáveis à presente controvérsia, na medida em que o STJ enfrentou de forma direta e vinculante a questão central também debatida nestes autos, qual seja, a natureza jurídica das *stock options*.

Ao reconhecer que o plano ostenta natureza mercantil, afastando sua vinculação ao contrato de trabalho e a existência de acréscimo patrimonial no momento da aquisição das ações, o Tribunal Superior afastou, por consequência lógica, a caracterização de tais valores como remuneração. Assim, se inexistente remuneração ou contraprestação pelo trabalho, igualmente se afasta o pressuposto essencial para a incidência das contribuições previdenciárias, que exigem pagamento, crédito ou disponibilidade econômica decorrente da relação laboral.

O principal fundamento adotado pelos Ministros do STJ, para determinar a incidência ou não de IRPF quando da aquisição das ações (exercício da opção de compra), consistiu justamente na natureza jurídica mercantil, e não remuneratória, dos referidos planos de opção de compra de ações.

Nesse sentido, trechos do voto do Ilmo. Ministro Relator Sérgio Kukina, ressaltando a necessidade de definição da natureza dos planos de opção de compra de ações para fins de solução da lide, e concluindo por seu caráter comercial ou mercantil:

Realmente, os detalhes individuais de cada plano de compra de ações ofertado por companhias a seus empregados, a princípio, parecem não perfazer suporte fático juridicamente relevante para o correto deslinde da contenda, a qual está restrita à averiguação, como mesmo já assinalado no acórdão de afetação, da natureza jurídica desses planos (em sentido genérico) – se remuneratória ou estritamente comercial –, para fins de determinar a incidência do tributo. (...) Realmente, como antes tratado à sociedade, o SOP constitui, simplesmente, a oferta de ações a determinadas pessoas (executivos, empregados, prestadores de serviços) sob certas condições e, uma vez exercida, por elas, a opção de compra, tem se a concretização de nítido negócio de compra e venda de ações, de natureza estritamente mercantil, o qual perfará suporte fático de incidência de

imposto de renda de pessoa física quando da posterior venda dessas, se ocorrido ganho de capital. (...)

Em arremate e apenas a título ilustrativo, verifica-se do projeto de lei em trâmite relativo ao "regime dos planos de outorga de opção de compra de participação societária – Marco Legal das Stock Options", PL n. 2.724/2022, que a intenção do legislador caminha rumo a confirmar as impressões antes registradas acerca da natureza estritamente mercantil do SOP, bem assim quanto ao momento em que se pode vislumbrar a ocorrência de fato gerador de imposto de renda pessoa física.

Do mesmo modo, o Ilmo. Ministro Afrânio Vilela, corroborando o entendimento do Relator, ressaltou expressamente em seu voto a natureza mercantil dos Planos de stock options, em razão das características inerentes a esse instituto:

Comungo do mesmo entendimento do Ministro Relator, no sentido de que, presente a desenganada natureza mercantil, e não laboral remuneratória, na aquisição e revenda de ações pelo regime Stock option, verifica-se acréscimo patrimonial tributável apenas quando da posterior revenda das ações pelo adquirente, em caso de ganho de capital.

Com efeito, o Plano de Opção de Compra de Ações de que trata o § 3º do art. 168 da Lei 6.404/1976, também denominado Stock option plan, possui natureza jurídica de contrato mercantil, em que estão presentes as seguintes características inerentes a esse instituto: a) onerosidade, pois as ações são adquiridas pelos trabalhadores com seus próprios recursos financeiros; b) voluntariedade, dado que caberá ao trabalhador, apenas quando esgotado o período de carência, decidir se pretende adquirir das ações; c) risco, na medida em que é possível que a futura venda da ação ocorra por valor inferior ao de sua aquisição, trazendo prejuízo financeiro ao participante, ou que, ocorrendo por valor superior, não exceda rendimento que eventualmente seria auferido em outra aplicação financeira, implicando custo de oportunidade ao participante.

Assim, muito embora pressuponha a existência da relação de trabalho, a outorga de opção de compra de ações e o ganho de capital decorrente do respectivo exercício não se confundem com contraprestação ao trabalho do empregado, dadas as características de contrato mercantil acima.

Ou seja, não obstante o STJ tenha apreciado a tributação das *stock options* sob o viés do IRPF, fato é que, quando do julgamento e fixação das teses, foi imprescindível a definição da natureza deste instituto, a qual, foi considerada “estritamente mercantil”.

A jurisprudência do CARF sobre o tema é variada. Porém, em linhas gerais, compreende-se 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:

- a) Voluntariedade: se o beneficiário participa voluntariamente do plano, tanto na assinatura da outorga, quanto no exercício de compra das ações;
- b) Onerosidade: decorre do fato de que o empregado ou administrador paga o preço do exercício estipulado, e se este pagamento resulta de um dispêndio feito pelo próprio beneficiário;
- c) Risco: Se existem condições a serem cumpridas para o exercício das ações, isto é, sacrifício de esforço para manutenção de condições contratuais e se há oscilações do preço da ação que podem resultar numa perda ou ganho para o beneficiário.

Caso a avaliação das condições do plano evidencie a presença dos componentes essenciais do contrato comercial, acima mencionados, isso ratifica a índole mercantil da transação. Em contrapartida, se durante essa análise não se constatarem as especificidades do contrato mercantil mencionado anteriormente, é possível afirmar que se trata, então, de remuneração pelo serviço prestado.

No caso concreto, entendo que 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.

O plano tem por objetivos centrais, conforme expressamente previsto em seu regulamento (e-fl. 746), fomentar a expansão e o êxito das atividades da Companhia, promover o alinhamento de interesses entre acionistas, administradores e empregados, bem como viabilizar a atração e a retenção de profissionais estratégicos.

Tais finalidades são típicas dos planos de stock options e refletem a lógica que orientou sua criação, notadamente no mercado norte-americano, em contexto de pulverização do capital social e da necessidade de aproximar os interesses das lideranças empresariais daqueles da Companhia, especialmente de empregados e administradores com poderes de gestão. Nesse sentido, o próprio desenho do plano evidencia a intenção de aproximar as decisões estratégicas de seus participantes aos objetivos de crescimento e valorização da empresa no longo prazo.

A elegibilidade dos participantes é definida pelo Conselho de Administração, sendo certo que a adesão ao plano, tanto no momento da outorga quanto no exercício das opções, ocorre de forma inteiramente voluntária. Os beneficiários, ao exercerem as opções, efetuam o pagamento do preço estipulado para aquisição das ações, circunstância que evidencia de forma inequívoca a onerosidade da operação.

O risco assumido pelos participantes também é manifesto, uma vez que o valor das ações está sujeito às oscilações do mercado de capitais, inexistindo qualquer garantia de valorização. 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

Soma-se a isso o risco de oportunidade, pois, ao optar pela adesão ao plano, os participantes renunciam a demais alternativas de investimento disponíveis no mercado, passando a compartilhar com a Companhia os riscos inerentes ao empreendimento empresarial.

O risco seria afastado caso a empresa interferisse no programa para garantir que os beneficiários sempre obtivessem ganho, fato que entendo que não restou provado nos autos, o que não ocorre no caso dos Planos em referência.

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 o salário, tendo trabalhado de graça para a companhia.

Nessa perspectiva, a diferença do valor de mercado da ação adquirida e o preço de exercício efetivamente desembolsado, que o fiscal adotou como remuneração (base de cálculo), não possui qualquer relação com a prestação de serviços do segurado, tão somente com a cotação das ações no mercado de capitais.

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. Inclusive, após o exercício da opção de compra o risco permanece presente, tendo em vista que o mercado acionário é extremamente volátil e a ação da companhia não necessariamente se valorizara.

Tal circunstância evidencia que o plano não se vincula de forma direta ao contrato de trabalho, configurando, na realidade, um negócio jurídico autônomo de compra e venda de ações, de natureza civil e mercantil, ainda que celebrado em contexto de interdependência com a relação laboral. Não é possível entender que a recorrente tenha pagado 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 n. 8.212/91.

Como se verifica dos autos, não havia qualquer obrigatoriedade quanto à frequência da criação dos Planos, tampouco quanto à vinculação dos elegíveis. Tais valores são isentos, vez que são pagos ou creditados sem previsibilidade (ou, até mesmo, reiteração).

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.

Assim, entendo que podem ser, ainda, enquadrados como “ganhos eventuais” não estão sujeitos à tributação pela contribuição previdenciária, nos termos do item 7, da alínea “e” do §9º do art. 28 da Lei n. 8.212/91.

Por fim, impende destacar que as regras contábeis (CPC 10) e a denominação usada nos documentos internos da empresa não são suficientes, por si só, para determinar a natureza das verbas pagas (se remuneratórias, ou não).

Nesse ponto, concordo com as colocações feitas pelo Conselheiro João Vítor Ribeiro Aldinucci, no voto supra citado:

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.

Ainda, destacado as considerações tecidas pelo Conselheiro Rodrigo Rigo Pinheiro no voto vencedor do Acórdão n. 2402-012.457:

Isso, contudo, não avaliza que a contabilização de despesas com stock option, nos termos do CPC 10, confira – por si só – a sua natureza remuneratória. A simples aplicação isolada do CPC 10 não autoriza a atribuição dessa natureza de maneira automática. Sua função é meramente orientadora para os operadores das ciência contábeis e, de forma alguma, implicam em um reconhecimento de “salário” para todo e qualquer tipo de plano de stock option.

Asseverar de forma diversa seria, inclusive, ser contraditório em toda a jurisprudência que se colacionou neste voto, quando do julgamento da preliminar sobre decadência nesta matéria. É dizer: este próprio Conselho considera outros fatores, que não exclusivamente o CPC 10, para desvendar o caráter mercantil (ou não) de um plano de opção de compra de ações.

Diante do exposto, entendo que não merece prosperar o lançamento sobre valores referentes ao Plano de *Stock Options*.

2.3 PAGAMENTOS A CONTRIBUINTES INDIVIDUAIS

A fiscalização também apurou pagamentos efetuados pela atuada a empregados do Banco Bradesco, relacionados a campanha de ativação de novos clientes, considerando os respectivos valores como remuneração paga a esses trabalhadores na condição de segurados contribuintes individuais.

A recorrente argumenta que é juridicamente inviável presumir a existência de vínculo de trabalho ou prestação de serviços entre tais pessoas e a pessoa jurídica. Os pagamentos decorreram de campanhas específicas de incentivo voltadas à ativação de novos clientes, possuindo caráter eventual, condicionado a desempenho pontual e sem qualquer traço de subordinação, habitualidade ou contraprestação típica de relação laboral. Assim, tais valores não configuram remuneração de segurados contribuintes individuais perante a recorrente, razão pela qual não podem ser incluídos na base de cálculo das contribuições previdenciárias.

No ponto, assiste razão à fiscalização.

Consta dos autos que as pessoas físicas destinatárias dos pagamentos desenvolveram atividade concreta em favor da atuada, consistente no credenciamento de novos

clientes, atividade esta que, inclusive, foi expressamente reconhecida pela própria recorrente. Ao sustentar, de um lado, que tais pessoas físicas atuaram no credenciamento de novos clientes e, de outro, que não teriam prestado qualquer serviço à atuada, a recorrente incorre em manifesta contradição lógica.

Com efeito, o credenciamento de novos clientes configura atividade diretamente relacionada à atividade-fim da atuada e foi desempenhado em seu benefício econômico, sendo irrelevante o fato de os trabalhadores manterem vínculo empregatício com terceira pessoa jurídica. A legislação previdenciária alcança a remuneração paga a pessoas físicas pela prestação de serviços, ainda que inexistente vínculo empregatício, enquadrando-se tais trabalhadores na condição de segurados contribuintes individuais.

Ademais, os valores pagos estavam vinculados ao desempenho na atividade de credenciamento, caracterizando contraprestação por serviço efetivamente prestado, o que afasta a tese de mero incentivo desvinculado de atividade laboral. Assim, configurada a prestação de serviços por pessoas físicas em favor da atuada e o pagamento correspondente, correta a qualificação dos valores como remuneração sujeita à incidência das contribuições previdenciárias.

Conforme mencionado pela decisão de piso, a existência de vínculos empregatícios mantidos com outra pessoa jurídica, no caso o Banco Bradesco, não afasta a prestação de serviços à atuada, uma vez que tais vínculos não representaram qualquer impedimento à participação dessas pessoas físicas nas atividades relacionadas à campanha de ativação de novos clientes. A definição dos participantes, a fixação dos valores pagos e a eventual participação do Banco Bradesco nesse processo mostram-se juridicamente irrelevantes, porquanto não alteram nem afastam a ocorrência do fato gerador das contribuições previdenciárias, consubstanciado na prestação de serviços remunerados em favor da atuada.

Desse modo, não procede a alegação de que o lançamento teria decorrido de insuficiente aprofundamento da autoridade fiscal na análise dos fatos.

Uma vez não preenchidos os pressupostos que caracterizam a figura do segurado empregado na relação mantida entre essas pessoas físicas e a atuada, conclui-se pelo enquadramento dos participantes da campanha na categoria de segurados contribuintes individuais, nos termos do artigo 12, inciso V, da Lei n. 8.212/1991. Nessa condição, os valores pagos em contraprestação pelos serviços prestados integram a base de cálculo das contribuições previdenciárias a cargo da empresa, nos termos do artigo 22, inciso III, do mesmo diploma legal, razão pela qual deve ser mantida a exigência fiscal correspondente.

Cumprido destacar que a discussão acerca da habitualidade dos ganhos encontra previsão específica na Constituição Federal, que, em seu artigo 201, § 11, dispõe que “os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e consequente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei”.

Referido dispositivo constitucional é expresso ao restringir sua aplicação à figura do empregado, não alcançando os segurados contribuintes individuais. Assim, a exigência de habitualidade como critério para a caracterização da natureza remuneratória da verba não se aplica às hipóteses em que a prestação de serviços é realizada por contribuintes individuais, para os quais a legislação previdenciária admite, inclusive, a prestação de serviços de forma esporádica/pontual.

Nesse contexto, a não reiteração dos pagamentos não afasta sua natureza remuneratória, sobretudo quando tais valores constituem a única contraprestação pelos serviços efetivamente prestados no âmbito da campanha.

Ainda, no caso concreto, os valores pagos no âmbito da campanha não ostentam caráter eventual, pois estavam condicionados ao cumprimento de meta previamente estipulada e claramente definida, consistente no credenciamento de novos clientes. A existência de metas para o pagamento confere previsibilidade à verba, ainda que o pagamento não se repita de forma contínua ou periódica.

A alegação da recorrente no sentido de que tais pagamentos a título de prêmio somente foram efetuados aos colaboradores que cumpriram as metas previstas corrobora que os pagamentos foram realizados em virtude dos serviços prestados (e do consequente atingimento das metas previstas).

O conceito de ganho eventual não se confunde com a mera ausência de habitualidade no pagamento. Ganho eventual é aquele marcado pela incerteza, pela ausência de previsibilidade, de pactuação prévia ou de expectativa objetiva de recebimento, tanto sob o ponto de vista fático quanto jurídico. Embora a previsibilidade possa, em determinadas situações, decorrer da habitualidade do pagamento, dela não depende necessariamente, tratando-se de conceito autônomo, com significado próprio e relevância jurídica específica.

Assim, uma vez estabelecida previamente a condição para o recebimento dos valores (vez que atrelados a metas), afasta-se a natureza de ganho eventual, razão pela qual não se aplica a exclusão prevista no artigo 28, § 9º, alínea “e”, da Lei n. 8.212/1991.

Afasta-se o entendimento no sentido da aplicação retroativa da alteração promovida pela Lei n. 13.467/2017, sob o argumento de que possuiria natureza meramente interpretativa. A inclusão do prêmio no rol de parcelas excluídas do salário de contribuição, por meio da alteração do artigo 28, § 9º, da Lei n. 8.212/1991, possui inequívoca natureza inovadora, e não interpretativa, na medida em que ampliou o campo de exclusões legais da base de cálculo das contribuições previdenciárias.

Ademais, ainda que se cogitasse da aplicação da nova disciplina ao período posterior à vigência da Lei n. 13.467/2017, tal exclusão não alcança os segurados contribuintes individuais. Isso porque a redação conferida ao dispositivo legal restringe-se às parcelas pagas no âmbito da relação de emprego, estando vinculada ao conceito de prêmio como liberalidade concedida pelo empregador ao empregado, em razão de desempenho superior ao ordinariamente

esperado. O próprio artigo 457 da CLT, que fundamenta a exclusão, refere-se expressamente à relação empregatícia, não sendo aplicável às hipóteses em que inexistente vínculo de emprego.

Pelo exposto, deve ser mantido o lançamento quanto ao ponto.

2.4 GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

A Autoridade Fiscal, acompanhada pela decisão de piso, considerou que as gratificações pagas pela Recorrente no âmbito do item 2.1.2 do “Instrumento Particular de Transação e Outras Avenças” teriam sido ajustadas de forma prévia, já que resultariam um pagamento referente “aos direitos proporcionais relativos ao ILP que seria concedido no exercício de 2017” ao Sr. Rômulo de Mello Dias (contribuinte individual), o que em consequência as submeteria à incidência das contribuições previdenciárias.

A recorrente, por sua vez, defende que trata-se de “*gratificação paga por mera liberalidade, eventual e sem obrigação legal, que apenas utilizou como parâmetro o ILP que seria concedido ao Sr. RMD em 2017, o que de forma alguma é quadro apto para a tributação pretendida*”. É ver trecho:

a gratificação questionada foi paga por deliberação do CA em 25 de janeiro de 2017, tendo em vista que a Recorrente é uma sociedade anônima e está sob a égide da Lei das S/A e normas da CVM, o que significa dizer que não houve ajuste prévio no documento formalizado e sim a formalização dos critérios para o seu desligamento (na medida em que uma sociedade anônima não pode fazer pagamentos sem lastros ou documentação suporte que demonstrem a necessidade de tal pagamento).

No ponto, não merece prosperar a tese sustentada pela recorrente, vez que a análise do conjunto probatório revela conclusão diversa.

Conforme se extrai do próprio Instrumento Particular de Transação e Outras Avenças firmado com o Sr. Rômulo de Mello Dias, o valor pago foi expressamente qualificado como montante “referente aos direitos proporcionais relacionados ao Incentivo de Longo Prazo – ILP que seria concedido no exercício de 2017” (fls. 1.354), evidenciando sua vinculação direta à política de remuneração variável da Companhia.

Cláusula Primeira – Objeto da Transação

1.1. O presente Instrumento tem por objetivo a formalização da quitação das obrigações previstas no parágrafo único da cláusula quarta do Contrato Principal e aquelas previstas nos Contratos ILP (antecipação de *vesting* e transferência das respectivas ações) e não concorrência em razão da deliberação do CA de 25/01/2017;

A circunstância de o pagamento ter sido formalmente aprovado pelo Conselho de Administração em 25 de janeiro de 2017 não afasta sua natureza remuneratória. Ao contrário, tal deliberação apenas materializa e quantifica obrigação já delineada, servindo como mecanismo formal exigido pela Lei das Sociedades por Ações e pelas normas da CVM, mas não descaracteriza

o fato de que o valor pago decorreu de critérios previamente estabelecidos no âmbito do plano de incentivos da Companhia. A utilização do ILP como parâmetro não se deu de forma meramente referencial, mas como base objetiva para o cálculo da verba, reforçando seu caráter de contraprestação vinculada à remuneração variável do contribuinte individual.

Assim, ainda que o pagamento tenha ocorrido no contexto do desligamento do beneficiário, não se trata de gratificação concedida por liberalidade pura, mas de valor que integrou sua remuneração variável proporcional, relacionada ao desempenho e ao tempo de vinculação à Companhia.

A recorrente, ainda, defende que os pagamentos seriam eventuais, “*considerando-se que foi paga apenas uma vez e nunca mais será paga aos Executivos*”. Nesse ponto, entendo, particularmente, que está sendo criada uma grande confusão ao tentarem comparar os conceitos de “habitualidade com o de não eventualidade” ou o “não habitualidade com o de eventualidade”. Isso porque, o art. 28, §9º, alínea “e”, item 7, da Lei n. 8.212/91 prevê expressamente que as importâncias recebidas a título de ganhos eventuais são isentas de contribuições sociais previdenciárias.

Conforme já exposto no tópico anterior, o critério da habitualidade, à luz do artigo 201, § 11, da Constituição Federal, relaciona-se exclusivamente à figura do empregado, não se aplicando às hipóteses que envolvem segurados contribuintes individuais.

Ademais, a verba em análise tampouco pode ser qualificada como eventual. O pagamento decorreu diretamente dos valores previstos no Incentivo de Longo Prazo – ILP, instrumento que estabelecia previamente prazos, metas e critérios objetivos para a sua concessão, todos conhecidos e esperados pelo executivo. Não se trata, portanto, de liberalidade incerta ou imprevisível, mas de verba inserida em estrutura remuneratória previamente definida, o que afasta qualquer alegação de eventualidade.

Nessa perspectiva, correta a conclusão da Autoridade Fiscal e da decisão de primeira instância no sentido de que a verba em questão possui natureza remuneratória, sujeitando-se, portanto, à incidência das contribuições previdenciárias.

Por fim, não merece acolhimento o pedido de reforma do acórdão para afastar suposto cerceamento de defesa, sob o argumento de admissão irrestrita de eventuais e futuros elementos probatórios. O processo foi regularmente instruído, tendo sido oportunizado à Recorrente o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa, nos termos da legislação aplicável. Os artigos 2º e 38 da Lei n. 9.784/1999 não asseguram a produção indefinida ou extemporânea de provas, mas apenas a adequada instrução do feito dentro dos limites procedimentais e da preclusão administrativa.

3 CONCLUSÃO

Pelo exposto, voto por conhecer do Recurso Voluntário, rejeitar a preliminar e dar-lhe parcial provimento para excluir do lançamento os levantamentos referentes aos pagamentos realizados a título de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) e relativos ao Plano de *Stock Options*.

Assinado Digitalmente

Angélica Carolina Oliveira Duarte Toledo

VOTO VENCEDOR

Conselheiro **Alfredo Jorge Madeira Rosa**, redator designado.

Saúdo a ilustre Relatora pelo excelente voto, do qual divirjo apenas quanto a dois pontos do mérito: PLR e Stock Options.

Exponho abaixo os fundamentos de minha divergência.

4 PLR

A relatora aderiu à tese vencida no acórdão nº 2401-011.536 e, ressaltando a similaridade dos processos, afirmou:

Concordo integralmente com o brilhante voto proferido pela Ilma. Relatora Ana Carolina Barbosa (Acórdão n. 2401-011.536) e, diante da identidade fática, jurídica e probatória entre os casos, bem como da utilização do mesmo programa de PLR, com fundamentos fiscais idênticos e conjunto probatório substancialmente coincidente, adoto integralmente as conclusões ali firmadas como razão de decidir:

Acompanho a relatora quanto à observada similaridade entre os processos, motivo pelo qual me servirei de partes do voto vencedor do acórdão nº 2401-011.536, cujos argumentos também aqui comporão a razão de decidir.

Apresentou a fiscalização as seguintes irregularidades:

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.

O conjunto de irregularidades apontado é suficiente a afastar a pretensão do recorrente, e assim seria ainda que se apresentassem de forma isolada. Como bem pontuou o Conselheiro José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, redator designado do voto vencedor do acórdão nº 2401-011.536:

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 N° 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 presente processo, em afronta ao §1º, art. 2º da Lei nº 10.101/2000, não constam dos instrumentos decorrentes da negociação:

§1º, art. 2º da Lei nº 10.101/2000

(...) 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, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Similarmente ao análogo processo aqui citado, não há 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, em relação ao resultado individual, também não há nem ao menos a indicação nominal de qual objetivo deva ser considerado.

O que se apresenta, no caso em tela, é que não houve fixação de regras claras e objetivas dos direitos substantivos da participação. Houve 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).

Também neste processo aplicável o seguinte trecho, irretocável, do voto vencedor supracitado:

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.

5 STOCK OPTIONS

Em relação ao plano de opções de ações, demonstrou a fiscalização, e ratificou a DRJ, que as opções de ações foram outorgadas a título gratuito. Logo, além da declarada e fartamente demonstrada vinculação à atividade laboral de cada beneficiário, evidenciando seu caráter remuneratório, há também a inviabilização da hipótese de negócio mercantil, pela ausência de onerosidade e risco.

Opções de ações são ativos financeiros que possuem autonomia das respectivas ações que caracterizam o ativo subjacente. Dentro dessa autonomia inerente às opções de ações, sua onerosidade é dada pelo prêmio cobrado, o qual encerra também o risco financeiro do titular da opção de compra. Essa é a estrutura fundamental das opções de compra de ações, quando configuram um negócio jurídico de natureza mercantil.

O Plano de Opção de Compra de Ações ora em análise não apresenta características de uma operação mercantil, seja por sua estrutura, seja por sua funcionalidade.

Sobre o tema, e a autonomia e distinção entre opção de ação e a ação subjacente, já me pronunciei nos acórdãos 2302-003.863 e 2302-003.949. Transcrevo abaixo trecho do voto vencedor, de minha lavra, no acórdão 2302-003.949.

Da Ação e da Opção de compra de Ação

Primeiramente cabe distinguir a ação, da opção de compra da ação.

Tanto a ação de uma empresa, quanto a opção de compra dessa ação, entendidos enquanto contratos de natureza mercantil, negociados em bolsa, constituem-se em valores mobiliários, à luz do art. 2º da Lei nº6.385/76. Ambas encerram em si específicos direitos à luz do Direito Civil.

Em que pese a opção de compra da ação derivar da ação em si, seu ativo subjacente, sendo por isso a opção considerada espécie de contrato financeiro qualificado como derivativo, ambas representam diferentes direitos, produzindo distintos efeitos. Por isso, cada uma é negociada no mercado financeiro por diferentes preços de cotação, guardando autonomia entre si.

Da onerosidade dos contratos de compra de ações e de opção de compra

O preço da ação não se confunde com o preço da opção, embora possa existir correlação entre as oscilações das cotações de seus preços ao longo do tempo. O preço pago pela opção é chamado de prêmio. Também com eles, preços da ação e da opção, não se confunde o preço de exercício da opção de compra, o qual representa o preço pelo qual o titular da opção tem o direito, mas não a

obrigação, de comprar a respectiva ação objeto. Sobre opções e respectivo prêmio, já lecionava Carvalho de Mendonça¹:

1.654. *As operações a termo com opção, também denominadas a prêmio, ou livres, são aquelas em que um dos operadores, comprador ou vendedor, se reserva o direito de cancelar o contrato ou dele desistir, **exonerando-se completamente de responsabilidade, mediante o pagamento de soma previamente determinada.***

*Esta soma, na linguagem das bolsas, chama-se prêmio **e representa a indenização devida pela rescisão do contrato.***

*O operador que se reserva esse direito, **fica em condição de garantir-se contra os riscos porventura resultantes da operação firme,** ou, melhor, da variedade das cotações; **limita a perda eventual ao valor do prêmio ajustado.***

(...)

1.655. *O prêmio é uma espécie de arras penitentialis dos romanos.*

*O ajuste do prêmio não ofende a seriedade da operação a termo; é coisa diferente do jogo. **Um dos contratantes, se tem a faculdade de romper o contrato, está obrigado a pagar indenização, o que tira o caráter potestativo,** evitando o escolho do art. 115, do Cód. Civil.*

(...)

1.658. **A taxa do prêmio varia conforme as condições do mercado.** *Ela é fixada por*

título, e não impede a exigência da cobertura para a hipótese da confirmação. Esta taxa pode ser paga no vencimento do termo; em muitas bolsas exige-se, porém, adiantadamente, ao tempo da conclusão do contrato. (grifos do redator)

Da lição acima temos a essencialidade do pagamento do prêmio para adquirir a opção de compra de uma ação, quando nos deparamos com contratos mercantis. **Esta é a onerosidade, e também a quantificação do risco, existente em um contrato de opções, sob a ótica do titular do direito de opção.**

Em um exemplo simplificado, se a cotação atual de uma ação é R\$10, o prêmio requerido para ter uma opção de compra dessa ação, em condições normais de mercado, com preço de exercício de R\$8 no futuro, será superior a R\$2. Assim, R\$2 seria seu valor intrínseco, o qual é influído por outros fatores como taxa de juros e prazo para o vencimento do contrato. Esse valor caracteriza a onerosidade e quantifica o risco do titular. Seu risco é o de perder, no máximo, o valor pago pelo prêmio. Assim é a dinâmica nas operações mercantis.

Tendo em mente esses parâmetros do exemplo acima, uma operação que envolvesse um prêmio inferior a R\$2 sugeriria alguma anormalidade na operação e, por sua vez, um prêmio de R\$0,00 (ausência de prêmio), ou próximo a isso, algo irrisório, retiraria sua onerosidade característica de operação mercantil.

¹ MENDONÇA, José Xavier Carvalho de. Tratado de Direito Comercial Brasileiro. Vol.6 – 5ª ed. - Rio de Janeiro; Freitas Bastos, 1956. p 367-373.

A onerosidade está presente nas operações mercantis, sejam elas com ações ou com opções de ações. Ao tratarmos de Planos de Opções de Compra de Ações, o que se deve aferir é a existência, ou não, da onerosidade quanto às opções de ação efetivamente recebidas. Este direito possui valor negociável nos contratos mercantis, o chamado prêmio, já aqui abordado, guardando autonomia do preço da ação e do preço de exercício. Tanto a opção guarda autonomia da ação, que há negociação separada e autônoma desses instrumentos financeiros. Pode o investidor negociar opções sem a obrigatoriedade de também negociar ações.

O que se percebe nos Planos de Opções de Compra de Ações é que, usualmente, estes transacionam as opções de compra de forma gratuita, afastando-os de uma natureza mercantil. Este é também o caso aqui em julgamento. Há claramente a outorga gratuita de um direito (o direito de opção de compra). Por óbvio, a gratuidade das opções de ações não abarca a compra das próprias ações, no caso de exercício da opção. Não fosse assim, e teríamos outorga gratuita também de ações, o que não é o caso.

Essa possibilidade de ter opções a prêmio zero, e um preço de exercício para as ações, reforça a autonomia de ambas as transações, sendo que a segunda (exercício das opções e respectiva aquisição das ações) pode sequer ocorrer. Trata-se de evento a exclusivo critério e interesse do titular da opção.

Portanto, o cerne da análise aqui é quanto ao evento certo, qual seja, o primeiro ato jurídico da sequência descrita, a outorga das opções, posto que estamos analisando Planos de Opções de Compra de Ações, e não a simples compra de ações direta. O benefício efetivamente auferido foi o recebimento das opções e o direito de exercê-las em condições favoráveis. Objetiva-se verificar se os planos em análise reuniram as características de operação mercantil, a despeito de suas evidentes e assumidas motivações pelo trabalho.

Dentre os requisitos necessários para atrair a natureza mercantil, destacarei as questões da onerosidade e do risco. A ausência desses elementos, em conjunto ou isoladamente, descaracterizam a natureza mercantil da operação, tornando desnecessário discorrer sobre os demais elementos.

(...)

Sendo o risco do titular de opção justamente o encargo financeiro assumido pelo pagamento do prêmio (conforme já esclarecido neste voto), a ausência de onerosidade implica também ausência de risco assumido pelo titular da opção, e conseqüente descaracterização de uma suposta natureza mercantil. Nada há a perder, visto que nada foi pago pelas opções de ações.

Em relação à oscilação do preço da ação até o momento do possível exercício, este é indiferente. O preço de exercício já está predeterminado, cabe ao titular da opção decidir exercer ou não as opções, conforme sua conveniência. O resultado de sua decisão racional será, necessariamente, ou um ganho de capital

possibilitado pelo exercício, ou um resultado nulo quando não houver o exercício por impossibilidade de ganho. Não há a hipótese de perda, porque nada foi desembolsado pelo titular previamente.

O Plano de Opção de Compra de ações não envolve risco para seu titular, posto que a outorga se dá em gratuidade pela empresa. Trata-se de um direito, o direito de opção de compra de ações, que foi recebido a título gratuito.

Quando da possibilidade de exercício da opção de compra, esta só será exercida se se mostrar vantajosa ao titular, ou seja, se o direito de opção de compra permitir um ganho de capital decorrente da diferença positiva entre o preço de cotação da ação a mercado, e o preço de exercício (em condições favorecidas) ofertado pela empresa. Existindo este momento, e o consequente ganho, haverá interesse fazendário. Aqui o ocorre o fato gerador da contribuição previdenciária, independentemente da realização financeira do ganho de capital.

O pagamento do preço de exercício se dá por conta da compra de ações, e não por conta da compra das opções de ações. Por isso, não se trata de onerosidade da aquisição das opções de ações, que é o que aqui se discute, e sim de onerosidade pela compra de ações, se esta ocorrer. Afinal, o benefício oferecido, no Plano de Opção de Compra de Ações, é a outorga de opções de compra de ações, o contrato derivativo. Não se trata de uma outorga de ações, o ativo objeto.

O pagamento das ações, caso o titular entenda pelo exercício do seu direito de compra, por óbvio que é oneroso. Não o fosse, se trataria de um segundo benefício, cumulado ao do direito de opção de compra de ações.

A não realização financeira de um ganho de capital existente, e consequente assunção dos riscos da oscilação futura da cotação de ações, é liberalidade de seu titular. Já não há uma relação com a empresa. Passa a existir uma situação comum de investidor do mercado acionário, com todas as implicações existentes de incertezas.

A relação com a empresa se encerra com o exercício, ou não, do direito de opção de compra por seu titular. Este é o fim do Plano de Opções de Compra de Ações entabulado entre a empresa e o beneficiário.

6 CONCLUSÃO

Pelo exposto, voto por conhecer do Recurso Voluntário, rejeitar a preliminar e, no mérito, negar-lhe provimento.

Assinado Digitalmente

Alfredo Jorge Madeira Rosa

