

# DEF0526

# Planejamento Tributário

Aulas 8 e 9  
Remuneração do Trabalho e Estratégias de Planejamento

Prof. Gustavo G. Vettori

Remuneração do trabalho

# Formas de Remuneração

- Salários
- Lucros
- Pessoas jurídicas prestadoras de serviços
- PLR
- Stock Options
- Outras



# 1. Salários

# IRPF

- Incidência de IR na fonte (por antecipação)
- Complementação na Declaração de Ajuste Annual
- Cálculos: tabela progressiva do IRPF



# Tabela Mensal

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

# Tabela Anual

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R\$)
Até 22.847,76	-	-
De 22.847,77 até 33.919,80	7,5	1.713,58
De 33.919,81 até 45.012,60	15	4.257,57
De 45.012,61 até 55.976,16	22,5	7.633,51
Acima de 55.976,16	27,5	10.432,32

# Contribuições Previdenciárias

- Contribuição previdenciária patronal (20%)
- Retenção na fonte de contribuição previdenciária do beneficiário (11%, limitação ao teto vigente)
- Outras contribuições (Sistema S, sindicais etc.)

# Contribuição dos empregados

**Tabela de contribuição dos segurados empregado,  
empregado doméstico e trabalhador avulso, para  
pagamento de remuneração  
a partir de **01.03.2020****

<b>Salário-de-contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)</b>
até R\$ 1.045,00	7,50%
de R\$ 1.045,01 até R\$ 2.089,60	9%
de R\$ 2.089,61 até R\$ 3.134,40	12%
de R\$ 3.134,41 até R\$ 6.101,06	14%

# Contribuições da empresa sobre a folha

TIPO	% APLICADO
Contribuição ao INSS - empregador	20%
Salário Educação	2,5%
Seguro de Acidentes de Trabalho - SAT	1 a 3%*
SESI, SESC ou SEST	1,5%
SENAI, SENAC ou SENAT	1%
SEBRAE	0,6%
INCRA	0,2%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS	8%
<b>Total</b>	<b>35,8</b>

\* O percentual da contribuição ao SAT depende do risco da atividade da empresa, aplicando-se 1% para o risco considerado leve, 2% para médio e 3% para o risco considerado grave.

## 2. Lucros e *pro labore*

## 2.1. Lucros

# Participação de colaboradores na composição societária

- Estrutura comum em:
  - Sociedades de profissionais
  - Empresas de consultoria
  - Outros prestadores de serviços
- Vantagens tributárias?
  - Tributação da distribuição de lucros
  - Tributação das pessoas jurídicas

# Participação de colaboradores na composição societária

- Riscos não tributários
- Riscos tributários
  - Sócio de serviço?
  - Efetivamente um sócio?

# Contribuições Previdenciárias

- Não-incidência
  - Mesmo que os dividendos sejam distribuídos de forma desproporcional (desde que haja previsão no contrato social)
- Remuneração combinada (*pro labore* + dividendos)
  - Deve ser devidamente discriminada
  - Não incidem contribuições sociais sobre a parte dos dividendos
- Cf. Soluções de Consulta RFB n. 174, de 28/08/13; n. 46, de 24/05/10; e n. 140, de 01/10/09

## 2.2. *Pro labore*



# Características do *Pro Labore*

- *Pro labore* = “pelo trabalho”
- Remuneração paga aos sócios pela prestação de serviços à empresa (equivalente a salário)
- Relevância: garantia de remuneração mínima mensal; contabilização do custo/despesa do trabalho do sócio
- Não há previsão legal sobre a obrigatoriedade de *pro labore*. No entanto, **ver SC COSIT 120/2016**

# IRPF



- Incidência de IR na fonte (por antecipação)
- Complementação na Declaração de Ajuste Annual
- Cálculos: tabela progressiva do IRPF

# Contribuições Previdenciárias

- Sócio que recebe *pro labore* é segurado obrigatório do RGPS (como contribuinte individual)
  - Cf. Solução de Consulta RFB n. 140, de 28/08/13
- Contribuição previdenciária patronal (20%)
- Retenção na fonte de contribuição previdenciária do beneficiário (11%, limitação ao teto vigente)
- FGTS?



# Dedutibilidade

- Pagamentos de *pro labore* são considerados integralmente como custo ou despesa operacional
- Montantes deduzidos devem corresponder a pagamentos mensais e fixos de *pro labore*

➤ Cf. Solução de Consulta RFB n. 61, de 18/05/07

## 2.3. Lucros vs. Pro labore

# Lucros distribuídos e tributação

## Fundamentos para equiparação a remuneração

- O sócio de serviços é um segurado obrigatório da previdência (contribuinte individual)
- Se não houver lucro, não pode haver distribuição
- Inexistência de segregação entre lucros e pró-labore
- É necessário haver pagamentos de pró-labore
- Indivíduo de fato não é sócio
- Incompatibilidade da distribuição com regras previstas no contrato social
- Ausência de deliberações
- Pagamento de lucros intercalares sem previsão

## Fundamentos para a não equiparação

- O fato de o sócio ser contribuinte obrigatório significa que as contribuições incidirão sobre o pró-labore
- Evidenciando-se lucro no balanço, há fundamento para distribuir (importância de uma contabilidade adequada)
- Adequada segregação
- Lei não obriga o pagamento do pró-labore
- Indivíduo, de fato, atua como sócio
- Pagamentos seguem regras claras estabelecidas no contrato social ou em acordo de sócios
- Há deliberações sobre a distribuição
- Previsão expressa de lucros intercalares e ratificação, havendo lucro do exercício para fundamentar tais distribuições intercalares

# Lucros vs. Pro Labore

- Solução de consulta COSIT nº 120/16
  - O sócio da sociedade civil de prestação de serviços profissionais que presta serviços à sociedade da qual é sócio é segurado obrigatório na categoria de contribuinte individual, conforme a alínea “f”, inciso V, art. 12 da Lei nº 8.212, de 1991, sendo obrigatória a discriminação entre a parcela da distribuição de lucro e aquela paga pelo trabalho.
  - O fato gerador da contribuição previdenciária ocorre no mês em que for paga ou creditada a remuneração do contribuinte individual.
  - Pelo menos parte dos valores pagos pela sociedade ao sócio que presta serviço à sociedade terá necessariamente natureza jurídica de retribuição pelo trabalho, sujeita à incidência de contribuição previdenciária, prevista no art. 21 e no inciso III do art. 22, na forma do §4º do art. 30, todos da Lei nº 8.212, de 1991, e art. 4º da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003.

### 3. Pessoas Jurídicas prestadoras de serviços

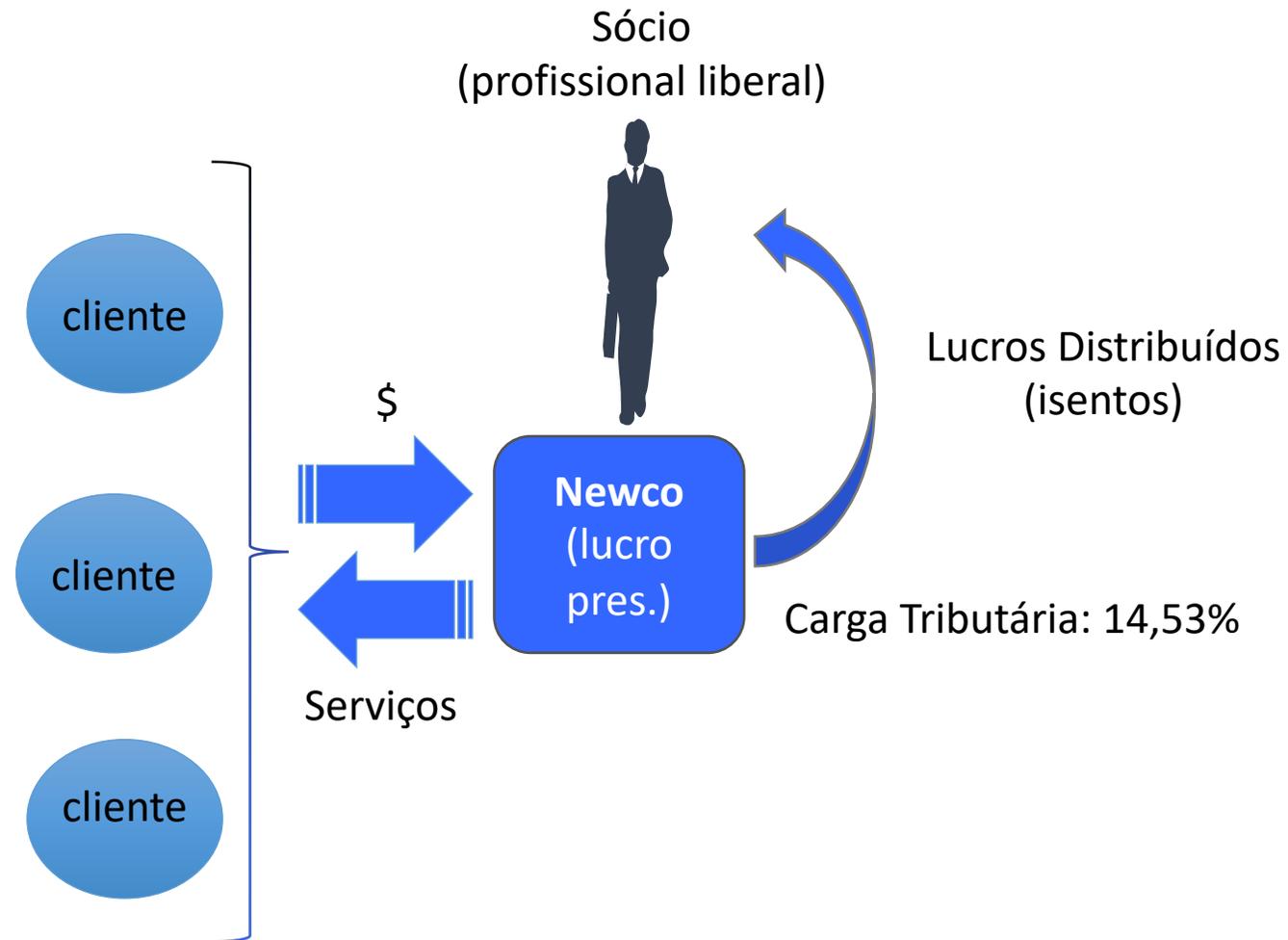
# Prestadoras de serviços

- Opção pelo lucro presumido
  - Coeficiente de presunção: 32%
  - Alíquotas
    - ❖ IRPJ: 15% + 10%
    - ❖ CSLL: 9%
  - PIS e COFINS: 3,65%
  - Total sobre a receita ~ 14,53% (sem considerar contribuições previdenciárias, encargos trabalhistas e ISS)
  - Dividendos isentos
  - Tomadora dos serviços ainda pode tomar crédito de PIS e COFINS se estiver no lucro real (9,25% de crédito)

# Vantagem Tributária

- Há vantagem, para indivíduos que receberiam rendimentos de trabalho, valerem-se de estrutura alternativa (PJ):
  - Constituição de sociedade no lucro presumido
  - Redução da carga de 27,5% sobre a renda/receita para 14,53% sobre praticamente a mesma base (receita) + possível ISS sobre os serviços
  - Não aplicação de contribuições previdenciárias do empregador e do empregado
- Profissionais atuando sob o manto de pessoa jurídica

# Vantagem Tributária



# Respostas Iniciais do Fisco

- MP 232/04: aumentava coeficiente do lucro presumido de 32% para 40%
- Mobilização da sociedade contra a medida
- Congresso não aprovou



# Casos “Felipão” I e II



- **Ac. 106-14244, de 20/10/2004**

- Prestação de serviços personalíssimos (técnico de futebol) não pode ser feita por PJ

- **Ac. 104-20915, de 11/08/2005**

- Valores recebidos pelo técnico não tinham a natureza de dividendo, mas de remuneração pela prestação de serviços

- ❖ Nos 2 casos: exigência de IRPF, compensando-se os tributos já recolhidos na PJ

# Caso “Ratinho”

- **Ac. 104-21.583, de 26/05/2006**
  - Prestação de serviços personalíssimos (apresentador de TV) não pode ser feita por PJ
- ❖ Exigência de IRPF, compensando-se os tributos já recolhidos na PJ

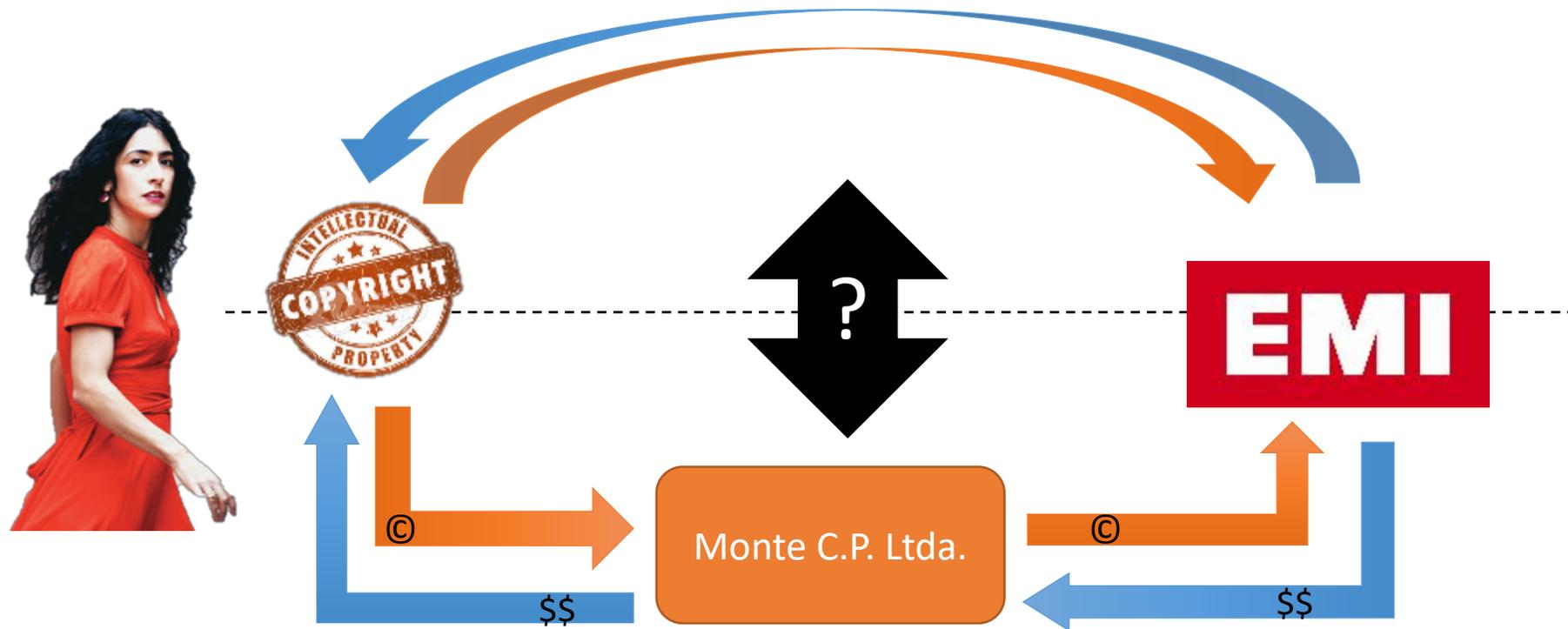


# Lei 11.196/05, Art. 129

- ***Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas***

## 3.1. Artistas, esportistas e direito de imagem

# Intangíveis e estruturação de negócios: planejamento tributário



Planejamento problemático? Art. 8º da MP690/15, não convertido na Lei nº 13.241/15 (retirado na votação na Câmara). Foco de fiscalização?

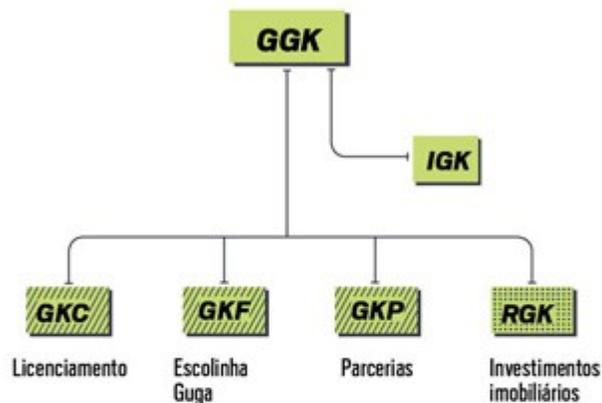
# Caso Guga



- Sustentação em 25/10/16. Julgamento suspenso por pedido de vista
- Valor do auto: mais de R\$5mi. Período de 1999 a 2002
- Autuação por usar pessoa jurídica - objeto da empresa: explorar direitos de imagem do tenista
  - Artigo 87-A da Lei 9.615/98 “o direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo
- Sócios: Guga e irmão - 50% para cada. Lucros repartidos igualmente?
- Contratos firmados com a empresa deveriam ter sido firmados por Guga. Prova disso é que com a morte eles eram rescindidos automaticamente (argumento PGFN)
- Prêmios recebidos por Guga eram tributados na física (argumento usado pela PGFN)
- Trabalho do irmão era necessário para a carreira (argumento Guga)
- Empresa existe até hoje e tem empregados (argumento Guga)

## AS CONEXÕES DO GGK

COMO FUNCIONA A EMPRESA DE GUGA



//// Antes da holding, integrava a Gustavo Kuerten Participações e Empreendimentos

■■■■ Surgiu em 2006, como Galera Empreendimentos Imobiliários

◆ **GGK** – Grupo Guga Kuerten – Holding do grupo, criada em janeiro de 2014

◆ **IGK** – Instituto Guga Kuerten – Criado em agosto de 2000

◆ **GKC** – Guga Kuerten Company

◆ **GKF** – Guga Kuerten Franquias

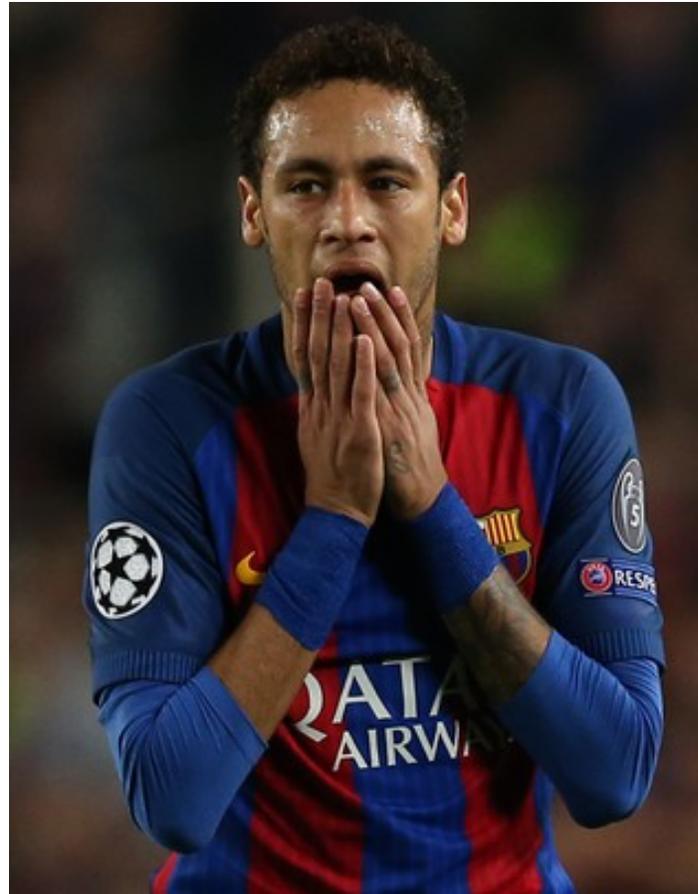
◆ **GKP** – Guga Kuerten Participações

◆ **RGK** – Investimentos Imobiliários

# Caso Guga



# Caso Neymar



## 4. PLR

# Gratificações e prêmios

- Dedutíveis?
  - Empregados (art. 311, §3º RIR)
  - Dirigentes ou administradores (art. 315 do RIR: gratificações ou participações no resultado são indedutíveis)
- Compõem o salário contribuição para efeitos de Contribuição do Empregado?
- Compõem a base de cálculo da CPP?
  - Reforma trabalhista
  - Alterações na Lei nº 8.212/91
    - Art. 28, §9º, “z”, inserido pela Lei nº 13.467/17 (afeta a contribuição do empregado), exclui do salário contribuição os “prêmios e abonos”
    - Art. 22, §2º, faz referência ao §9º do art. 28 para exclusões da CPP

# Cosit 151/19

- A partir de 11 de novembro de 2017, não integra a base de cálculo, para fins de incidência das contribuições previdenciárias, o prêmio decorrente de liberalidade concedida pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.
- No período compreendido entre 14 de novembro de 2017 e 22 de abril de 2018, o prêmio por desempenho superior, para ser excluído da base de cálculo das contribuições previdenciárias, não pode exceder ao limite máximo de dois pagamentos ao ano.
- Os prêmios excluídos da incidência das contribuições previdenciárias:
  - (1) são aqueles pagos, exclusivamente, a segurados empregados, de forma individual ou coletiva, não alcançando os valores pagos aos segurados contribuintes individuais;
  - (2) não se restringem a valores em dinheiro, podendo ser pagos em forma de bens ou de serviços;
  - (3) não poderão decorrer de obrigação legal ou de ajuste expresso, hipótese em que restaria descaracterizada a liberalidade do empregador; e
  - (4) devem decorrer de desempenho superior ao ordinariamente esperado, de forma que o empregador deverá comprovar, objetivamente, qual o desempenho esperado e também o quanto esse desempenho foi superado.



## PLR: Aspectos Gerais

- Lei nº 10.101/2000 + Lei 12.832/13
- Distribuição até 2 vezes ao ano.

# IRPF

- **IR exclusivo na fonte**, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito (única dedução permitida: pensão alimentícia: art. 3º, §10, Lei 10.101/00).

VALOR DO PLR ANUAL (em R\$, a partir de março de 2015)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IR (em R\$)
De 0,00 a 6.677,55	0,0%	---
De 6.677,56 a 9.922,28	7,5%	500,82
De 9.922,29 a 13.167,00	15,0%	1.244,99
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5%	2.232,51
Acima de 16.380,38	27,5%	3.051,53

Sempre se considera o valor das duas distribuições no ano, quando houver. A retenção ocorre sempre que houver a distribuição. Na segunda distribuição, recalcula-se o montante do IR a ser retido com base no total do PLR recebido no ano calendário, deduzindo-se do imposto apurado o já retido anteriormente (Lei 10.101/00, art. 3º, §7º)

Tabela Progressiva para o cálculo anual do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física para o exercício de 2017, ano-calendário de 2016

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R\$)
Até 22.847,76	-	-
De 22.847,77 até 33.919,80	7,5	1.713,58
De 33.919,81 até 45.012,60	15	4.257,57
De 45.012,61 até 55.976,16	22,5	7.633,51
Acima de 55.976,16	27,5	10.432,32

# Contribuições Previdenciárias

- Se cumpridas as exigências legais, a PLR não integra o salário-de-contribuição (art. 28, §9º, “j”, da Lei nº 8.212/91)
  - Cf. Ac. 9202-00.503, da 2ª Turma CSRF do CARF, de 09/03/10; Ac. 9202-01.607, da 2ª Turma da CSRF do CARF, de 10/05/11; Ac. 2401-02.501, da 1ª Turma da 4ª Câmara da 2ª Seção do CARF, de 20/06/12; e Ac. 2402-02.861, da 2ª Turma da 4ª Câmara da 2ª Seção do CARF, de 21/06/12
- Não constitui base de incidência de encargos trabalhistas (Lei 10.101/00, art. 3º)

# Dedutibilidade

- A PJ poderá deduzir como despesa operacional as PLRs atribuídas aos empregados, dentro do próprio exercício

# 4.1. Pagamento a administradores estatutários

# Pagamento de lucros a administradores

- Art 152 da LSA
  - Art. 152. A assembleia-geral fixará o montante global ou individual da remuneração dos administradores, inclusive benefícios de qualquer natureza e verbas de representação, tendo em conta suas responsabilidades, o tempo dedicado às suas funções, sua competência e reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado.
  - § 1º O **estatuto da companhia** que fixar o dividendo obrigatório em 25% (vinte e cinco por cento) ou mais do lucro líquido, **pode atribuir aos administradores participação no lucro da companhia**, desde que o seu total não ultrapasse a remuneração anual dos administradores nem 0,1 (um décimo) dos lucros (artigo 190), prevalecendo o limite que for menor.
  - § 2º Os administradores somente farão jus à participação nos lucros do exercício social em relação ao qual for atribuído aos acionistas o dividendo obrigatório, de que trata o artigo 202.

# Pagamentos a diretor estatutário: dedutibilidade

- Regra geral para dedutibilidade de pagamentos a diretores
- Arts. 315, 368 e 527 do RIR/18
  - Art. 357. Serão dedutíveis, para fins de determinação do lucro real, as remunerações de sócios, diretores ou administradores, titulares de empresa individual e conselheiros fiscais e consultivos
    - **Não serão dedutíveis**, para fins de determinação do lucro real:
      - as retiradas não debitadas em custos ou despesas operacionais, ou contas subsidiárias, e aquelas que, mesmo escrituradas nessas contas, **não correspondam à remuneração mensal fixa por prestação de serviços.**
  - Art. 315: **Não são dedutíveis** como custos ou despesas operacionais as gratificações ou **participações no resultado atribuídas aos dirigentes ou aos administradores** da pessoa jurídica.
  - Art. 527: **Serão adicionadas ao lucro líquido** do período de apuração, para fins de determinação do lucro real, **as participações nos lucros da pessoa jurídica atribuídas** a partes beneficiárias de sua emissão e **a seus administradores.**

# Conceito de administrador

- PN CST 109/75: define administrador para estes fins
- Conceito de administração NA empresa e administração DA empresa:
  - “5. Ressalte-se que, quando o empregado exerce funções de **gerência "da empresa" (ditando a política ou normas da empresa), está conceituado como administrador** e o empregador não poderá excluir do lucro real a percentagem que lhe atribuir, mesmo que constante do contrato individual de trabalho; se, no entanto, exercer funções de **gerência "na empresa" (apenas executando a política ou normas ditadas), ele é um mero empregado**, podendo a percentagem do lucro que lhe for paga em função do contrato individual de trabalho ou determinação legal ser excluída do lucro real da pessoa jurídica empregadora.”

# Pagamentos a diretor estatutário: tributação pelas contribuições

## Tributação pelas contribuições

- PLR paga em desacordo com o artigo 28, § 9º, *j* da Lei nº 8.212/91 e Lei 10.101/00
- CARF: Acórdão: 2401-002.287, 2401-00907, 2401-00776, 2401-00181 (2009/2010)

## Não tributação pelas contribuições

- Não é PLR da Lei 10.101/00, mas Participação nos Lucros prevista na Lei 6.404/76, art. 152
- É destinação do lucro pelo acionista
- CARF: Acórdão 2402-02.699, 2402-002.883 e 2402-002884 (2012)

CSRF: As verbas pagas pela empresa aos seus diretores estatutários a título de PLR se enquadram no conceito de remuneração e, portanto, sujeitas à incidência de contribuições previdenciárias (Acórdão nº 9202-003.196, sessão de 07 de maio de 2014)

## 4.2. Negociação da PLR

# Negociação da PLR

## Comissão, acordo ou convenção

- Art.2º, caput, incisos I e II, da Lei 10.101/2000
  - PLR será objeto de negociação entre empresa e seus empregados, mediante a adoção de um dos seguintes métodos, a critério das partes:
    - **Comissão paritária** escolhida pelas partes e integrada por um representante indicado pelo sindicato da categoria
      - Composta por igual número de representantes dos empregados e dos empregadores
      - Não há previsão quanto à quantidade de membros: *best practice* – assegurar número suficiente para que todos os setores estejam representados
      - Forma de escolha dos representantes
        - Fiscalização do INSS tem exigido prova de eleição entre os empregados e oportunidade de todos os interessados se candidatem para as vagas da comissão paritária
        - **Processo AIRR - 9840-10.2003.5.21.0005**, do TST julgou inadequada a escolha de representantes dos empregados por meio de abaixo assinado iniciado pelo empregador
    - **Convenção** (Art. 611, caput, da CLT) ou **Acordo Coletivo** (Art. 611, §1º, da CLT)
- Art.2º, §3º, da Lei 10.101/2000
  - Resultado da negociação deve ser arquivado no sindicato

# Negociação da PLR

## Participação Obrigatória de Membro do Sindicato

- **CARF** – a não participação do representante sindical, não estipulação de metas prévias e utilização da PLR como substitutivo do salário acaba por afastar a possibilidade de exclusão dos valores da base de cálculo das contribuições previdenciárias (Acórdão 2401-00.839, publicado no DOU em 3.12.2009)
- **STJ** – Ausência de intervenção do sindicato na negociação da PLR não afeta a natureza de tais pagamentos (RESP 865.489/RS)

# Negociação da PLR

## Obrigatoriedade do Arquivamento

- O resultado da negociação do plano de PLR deve ser arquivado na entidade sindical dos trabalhadores, conforme exigido pela Lei 10.101/2000?
  - **CARF** - tem se posicionado no sentido de que a lei 10.101/2000 em seu parágrafo 2º prevê a necessidade do arquivo do instrumento do acordo no Sindicato, no entanto, não há determinação legal expressa de prazo para o respectivo protocolo na entidade.” (Acórdão 205-00.213, publicado em 12.12.2007)
  - **STJ** - a falta de registro do Acordo de PLR no Sindicato não afeta a natureza do pagamento (RESP 865.489/RS)

# Negociação da PLR

- Art.2º, § 1º, da Lei 10.101/2000: regras devem ser **claras e objetivas** quanto:
  - Fixação dos direitos substantivos de participação e das regras adjetivas
  - Mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado
  - Periodicidade da distribuição
  - Período de vigência
  - Prazo para revisão do acordo

# Negociação da PLR

Vigência

- As metas de PLR devem ser pactuadas previamente à entrada em vigor dos planos de PLR?
  - **CARF**: a ausência da estipulação, entre patrões e empregados, de metas e objetivos pactuados previamente ao início do período aquisitivo do direito ao recebimento de participação nos lucros e resultados da empresa, caracteriza descumprimento da lei que rege a matéria. Decorre disso a incidência de contribuição previdenciária sobre tal verba (Acórdão 2401-01.502, publicado em: 18.05.2011)
  - **STJ**: Acordo de PLR deve ser prévio, estabelecendo os critérios de distribuição de lucros, nos termos da Lei 10.101/2000 (RESP 1.216.838/RS)

## 4.3. Base para o pagamento

# Base para pagamento

## Critérios e metas

- Art. 2º, §1º, incisos I e II, da Lei 10.101/2000: podem ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições para pagamento:
  - Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa
  - Programas de metas, resultados e prazos
    - Não é possível estabelecer metas relativas à saúde e segurança no trabalho (Art. 2º, § 4º, inciso II, da Lei 10.101/2000)

# Base para pagamento

- A base para pagamento da PLR pode ser
  - Porcentagem do lucro auferido no exercício
  - Montante previamente determinado no programa de PLR (cuidados com montantes fixos)
    - Baseado em metas corporativas, coletivas, setoriais ou individuais
- A base é determinada na negociação, não havendo nenhum regramento específico sobre a matéria
  - **CARF:** *“O pagamento de valor desatrelado do alcance ou cumprimento de metas nada contribuiu para a integração capital e trabalho. A incerteza é intrínseca à PLR. Sem a fixação prévia de um percentual sobre os lucros ou de metas a serem cumpridas não se pode haver participação.*
  - **Portanto, parcela fixa, sem qualquer condicionante, não é PLR. É juridicamente salário”.** (Acórdão n 2403-002.436, sessão de 18 de fevereiro de 2014)

# Metas do Programa de PLR

## Disposições Genéricas

- Pode um programa de PLR prever disposições genéricas quanto ao critério desempenho dos empregados para fixar a participação nos lucros da empresa e aprofundá-las através de regramentos internos?
  - **CARF** – Na hipótese trazida no Acórdão 9202-003.105, proferido pela Câmara Superior em de 25/03/14, a Contribuinte se valeu das regras genéricas trazidas pela Convenção Coletiva da Categoria para firmar o Plano de PLR e aprofundou o regramento de maneira interna, a partir de um programa de avaliação de desempenho. Todos os funcionários beneficiados foram cientificados das metas e objetivos definidos internamente.
- O entendimento do acórdão:
  - Empresas poderão se aprofundar nas condições a serem cumpridas por seus funcionários para o recebimento do PLR
  - Diretrizes devem ser de conhecimento de todos os empregados
  - Objetivo de conferir a devida segurança de que receberão sua participação se atingirem as metas/objetivos estabelecidos.

# Base para pagamento

- Empresas que obtiveram prejuízo podem pagar PLR?
  - **Caso Eletrobrás:** Em maio de 2014, os empregados da Eletrobrás entraram em greve após a diretoria da empresa anunciar o não pagamento da PLR de 2014 por conta da obtenção de prejuízos nos dois últimos anos.
  - O Programa de PLR da empresa era baseado em metas de lucros anuais.
  - A empresa se propôs a utilizar parcela dos lucros acumulados de períodos anteriores para quitar parcela da PLR devida
- Pagamento de PLR nesse caso não teria caráter de remuneração?

# Divisão da PLR entre empregados

- A determinação da base para pagamento é o ponto mais sensível dos planos de PLR. Normalmente, é objeto de inúmeras rodadas de negociação
- Uma vez definido o total disponível, deve-se definir quanto cada empregado receberá
- Como dividir o bolo?
  - A parcela individual varia de acordo com critérios estabelecidos na negociação
    - Produtividade
    - Assiduidade
    - Qualidade
    - Nível de vendas
    - Outros
- Salário muitas vezes é usado como parâmetro para delimitar divisão inicial do bolo. Idealmente, deve ser permeado com outras metas e requisitos
- É fundamental que o plano de PLR deixe claro os critérios utilizados para compor a base de pagamento, bem como os mecanismos de aferição das metas e critérios individuais de avaliação

# Limite da PLR

- Limites de valor da PLR: existe um teto para o pagamento da PLR?
  - **CARF:** O art. 3º, caput, da Lei 10.101/00 prevê que a PLR não substitui ou complementa a remuneração.
  - Elevada desproporção entre salário e PLR é indício de que a empresa usa PLR como substituição ao salário.
  - PLR maior que doze vezes o salário mensal ou equivalente ao salário anual do empregado assume natureza de verba remuneratória. Os valores pagos devem compor a base de cálculo da contribuição previdenciária

(Acórdão 2301-003.731, sessão de 18.09.2013)

5. Remunerações com títulos  
patrimoniais: ações, stock  
options ou *phantom stock*

Transações com pagamento baseado em ações: tipos de transações diferenciados pela sua forma de liquidação

```
graph TD; A[Transações com pagamento baseado em ações: tipos de transações diferenciados pela sua forma de liquidação] --> B[Instrumentos patrimoniais da entidade: ações, opções etc.]; A --> C[Dinheiro ou outros ativos, sendo o valor baseado no valor dos títulos patrimoniais]; B --> D[Entidade recebe produtos ou serviços em contrapartida aos títulos patrimoniais]; C --> E[Entidade adquire produtos ou serviços incorrendo em uma obrigação com o fornecedor];
```

Instrumentos patrimoniais da entidade: ações, opções etc.

Entidade recebe produtos ou serviços em contrapartida aos títulos patrimoniais

Dinheiro ou outros ativos, sendo o valor baseado no valor dos títulos patrimoniais

Entidade adquire produtos ou serviços incorrendo em uma obrigação com o fornecedor

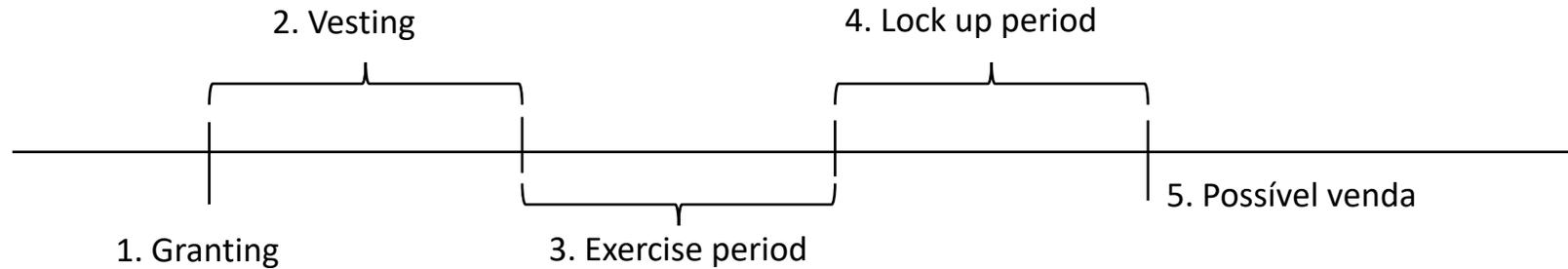
# Características e diferenciação em relação à remuneração ordinária



- Remuneração em ações: título patrimonial utilizado como remuneração (forma variará conforme condições de vesting)
- Stock options: Opções de compra de ações da própria empresa, com alguma vantagem (várias opções de vesting podem ser atribuídas)
- Phantom stock: pagamento baseado em ações liquidadas em caixa. Remuneração em dinheiro, mas que variará de acordo com o valor (e desempenho) da empresa

Risco de perda (na desvalorização das ações): mais presente em remunerações condicionadas a vesting e principalmente em stock options

# Etapas de um plano de ações ou opções

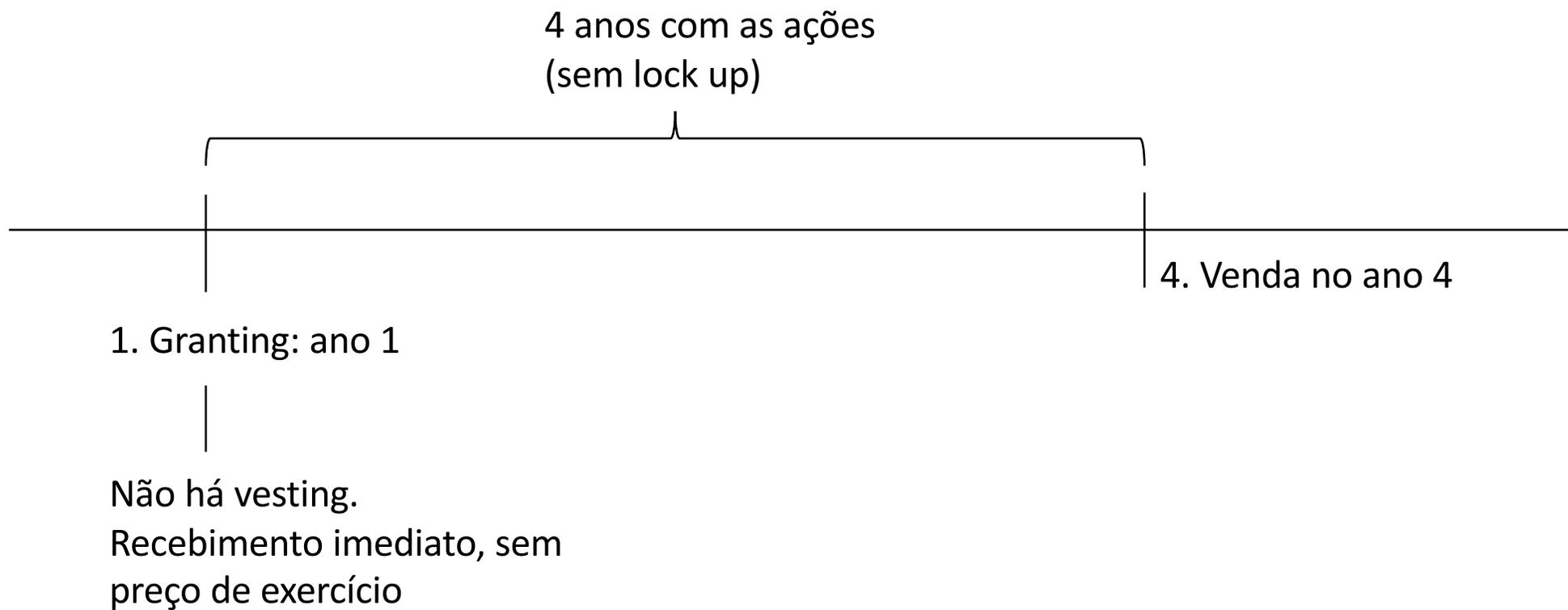


- 1. Granting:** Momento em que o plano é acordado com o empregado. Momento da mensuração para fins do CPC 10.
- 2. Vesting:** Período entre o acordo do plano e a efetiva possibilidade de recebimento do título patrimonial. No caso de *vesting* imediato, Momento 2 coincide com o Momento 1.
- 3. Exercise period:** No caso de opções tipo americana, refere-se ao intervalo em que o empregado pode exercer o direito de adquirir o título. No caso de recebimento direto em ações ou opções que só permitem uma data de exercício (tipo europeia), este item é uma data específica (e não um período) e coincidirá com o momento final do *vesting*.
- 4. Lock up period:** Não é obrigatório. Se existir, trata-se de período após a aquisição do título patrimonial em que o empregado não pode aliená-lo. Ou seja, seu direito de propriedade da ação ainda é restringido.
- 5. Venda:** O momento em que o empregado pode vender o título. Começa a partir de sua aquisição (feita durante o *exercise period*), sendo que, se houver *lock-up period*, a venda somente pode ocorrer quando este cessar.

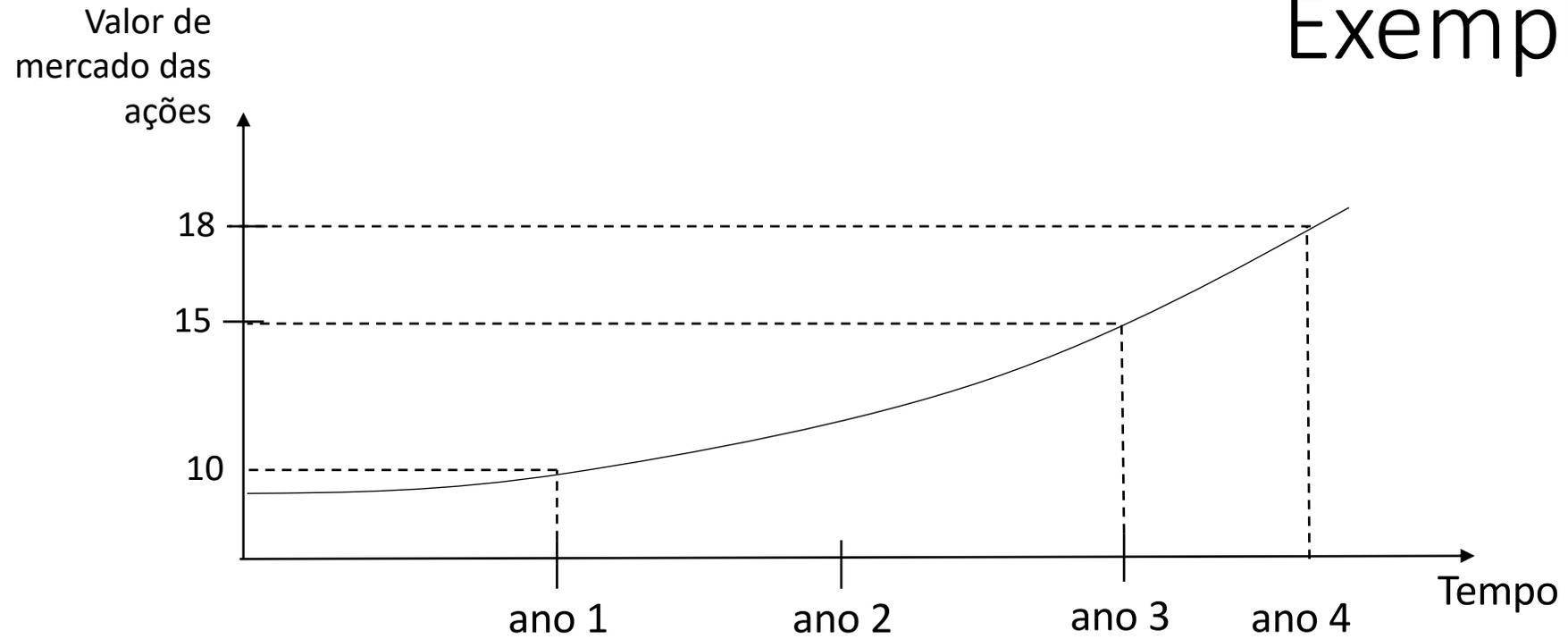
# Exemplo 1

- João trabalha na Cia. ABC.
- A Cia. ABC passou a prever um plano pelo qual no início de cada ano o empregado recebe 100 ações da empresa
- Em janeiro de 2019, João recebeu 100 ações da Cia. ABC.
- Valor de mercado por ação no momento do recebimento: R\$10,00
- Quatro anos após ter recebido estas ações, João as vendeu. Na data da venda, as ações valiam R\$18,00 por ação. Assim, João recebeu, pela venda, o valor total de R\$1.800,00.

# Exemplo 1



# Exemplo 1



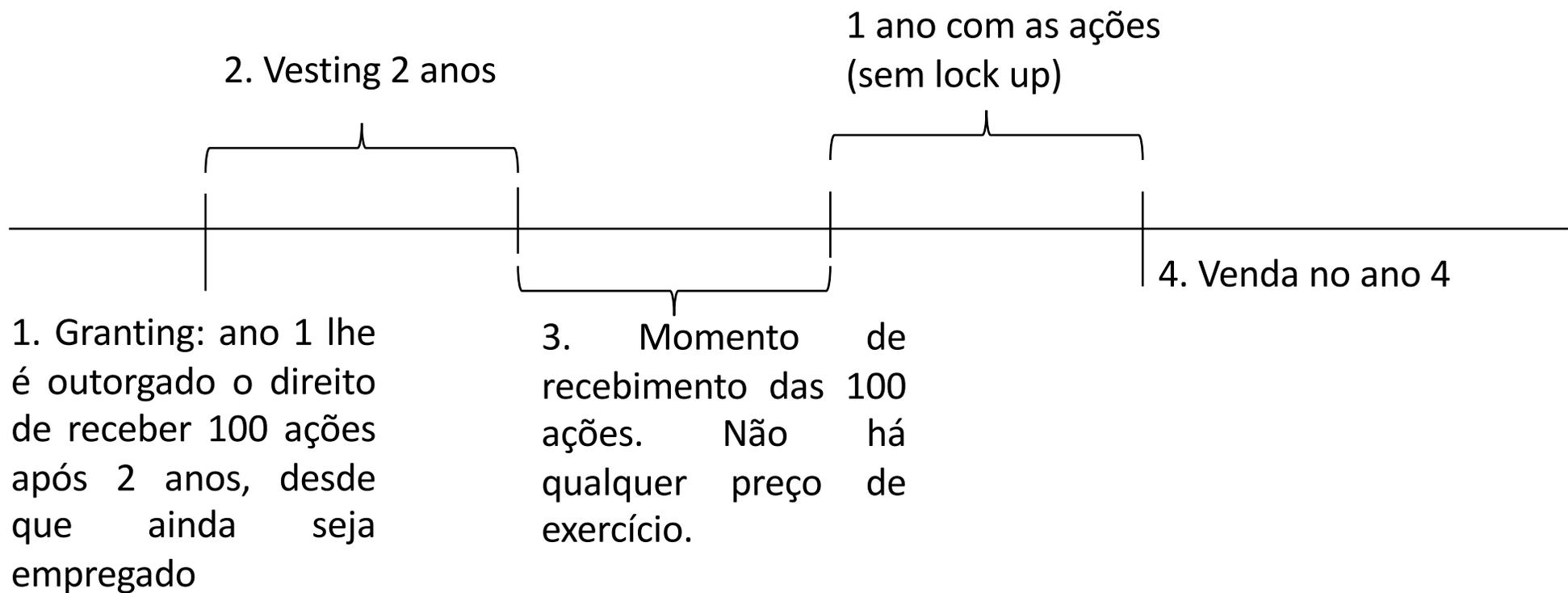
Ano 1: recebe 100 ações. Não há qualquer preço de exercício e o recebimento é imediato e incondicionado

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

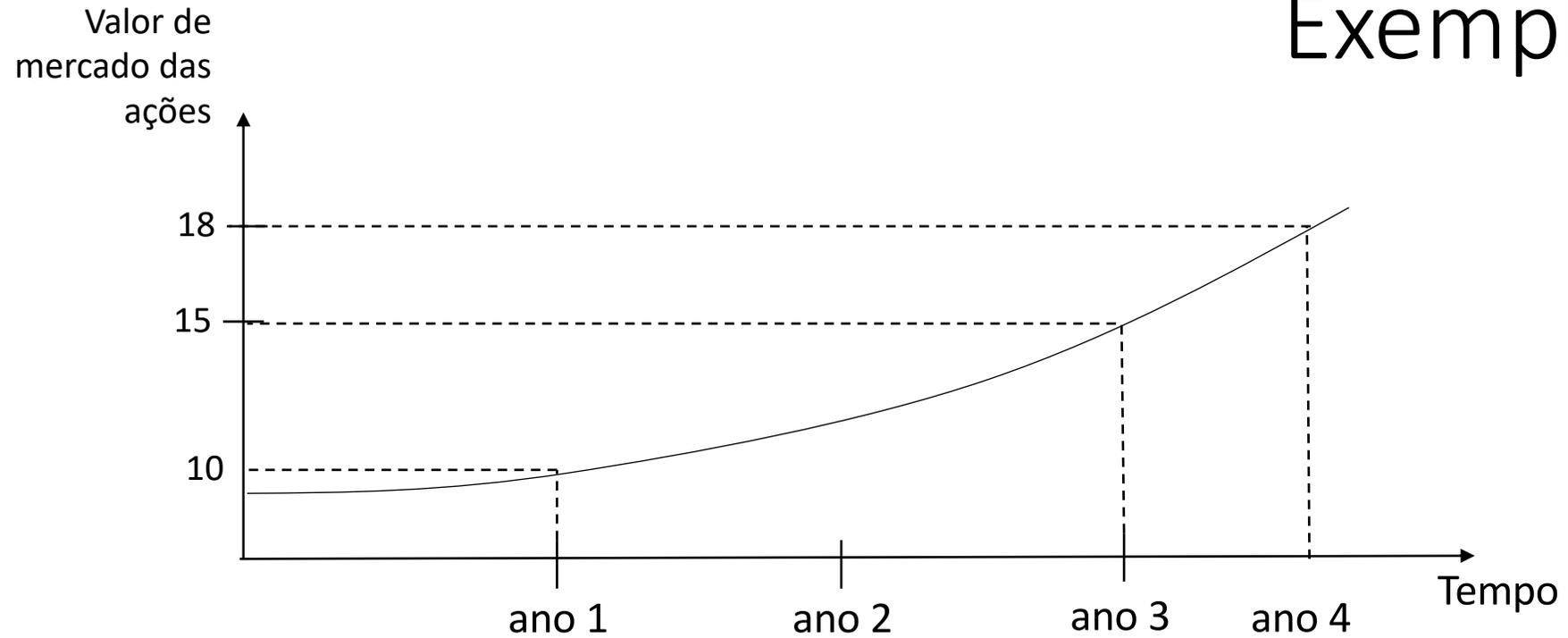
# Exemplo 2

- João trabalha na Cia. ABC
- Esta empresa passou a prever plano pelo qual cada empregado, a cada dois anos, receberia 100 ações da empresa. Se o empregado for desligado antes do “aniversário” perde o direito de receber as ações
- No momento em que João foi contratado, a ação da Cia. ABC valia R\$10,00
- Após dois anos de sua contratação, João recebeu as 100 ações. Neste momento, a ação da Cia. ABC valia R\$15,00.
- Um ano após ter recebido estas ações, João as vendeu. Na data da venda as ações valiam R\$18,00 por ação e João recebeu, pela venda, o valor total de R\$1.800,00.

# Exemplo 2



## Exemplo 2



Ano 1: lhe é dado o direito de, em dois anos, receber 100 ações, desde que ainda seja empregado

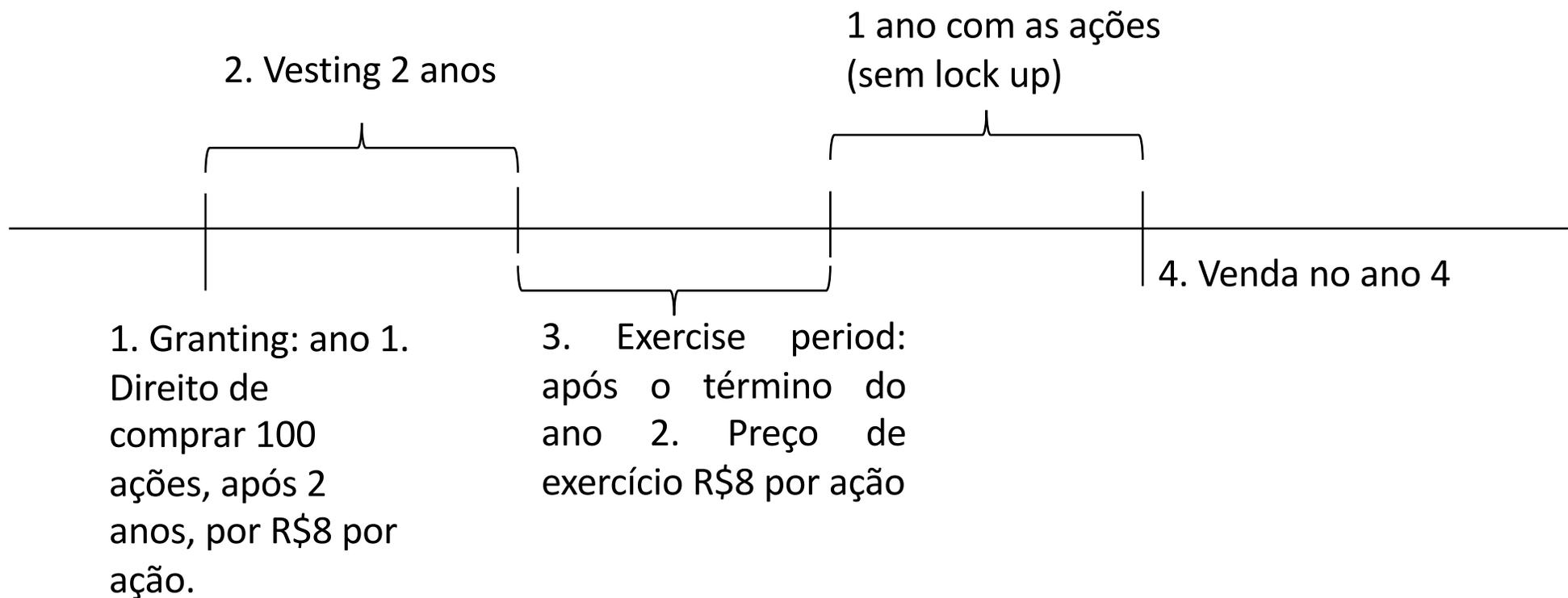
Ano 3: Recebe 100 ações. Valor de mercado das ações: R\$15,00

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

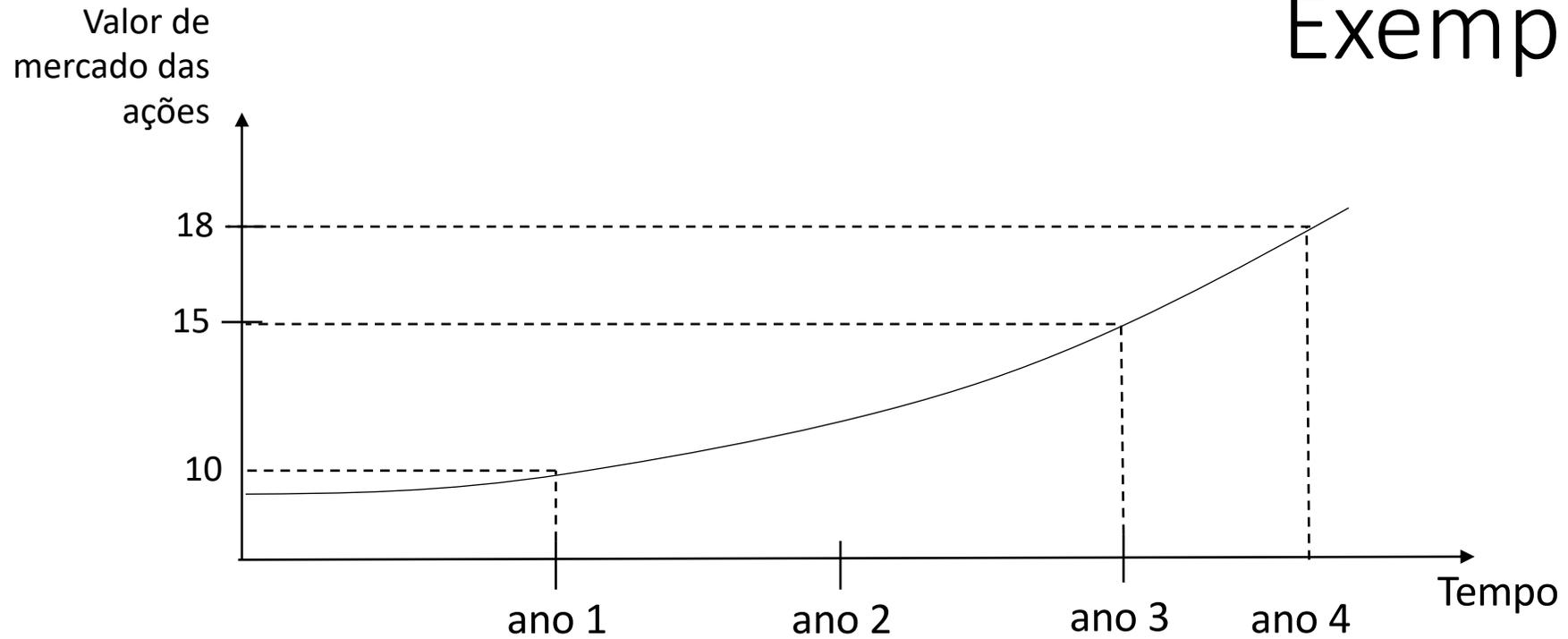
# Exemplo 3

- João trabalha na Cia. ABC.
- Essa empresa passou a prever plano de *stock options*, pelo qual cada empregado receberia anualmente o direito de comprar 100 ações da companhia após dois anos.
- No momento em que João foi contratado, a ação da Cia. ABC valia R\$10,00. Neste momento, João recebeu a opção de adquirir, após 2 anos, ações da Cia. ABC por R\$8,00 cada ação.
- Passados os dois anos, as ações da Cia. ABC valem R\$15,00 cada. João decidiu exercer sua opção de compra e adquiriu 100 ações por R\$8,00 cada.
- Um ano após a compra das ações, João decide vendê-las. Neste momento as ações valem R\$18,00 cada e João recebe R\$1.800,00 pela venda.

# Exemplo 3



# Exemplo 3



Ano 1: recebe a opção com valor de exercício de R\$8,00 e *vesting* de dois anos

Ano 3: Exerce a opção por R\$8,00. Valor de mercado nesse momento: R\$15,00

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

## 3.1. Aspectos Contábeis

# Contabilização

- Pagamentos baseados em ações devem ser demonstrados na contabilidade?
- Remuneração suportada pela empresa ou pelos acionistas?
- Decisão adotada nas normas internacionais: deve ser evidenciado contabilmente:
  - IFRS 2
  - CPC 10 (R1)
- Críticas?

Transações com pagamento baseado em ações: tipos de transações diferenciados pela sua forma de liquidação

Instrumentos patrimoniais da entidade: ações, opções etc.

Entidade recebe produtos ou serviços em contrapartida aos títulos patrimoniais

### **Reconhecimento**

(D) Despesa de pagamento baseado em ações (ou ativo, se for custo) (CR/AC/ANC)

(C) Instrumentos patrimoniais – patrimônio líquido (PL)

Dinheiro ou outros ativos, sendo o valor baseado no valor dos títulos patrimoniais

Entidade adquire produtos ou serviços incorrendo em uma obrigação com o fornecedor

### **Reconhecimento**

(D) Despesa de pagamento baseado em ações (ou ativo, se for custo) (CR/AC/ANC)

(C) Fornecedores de serviços ou produtos (PC/PNC)

# Reconhecimento

- Não havendo *vesting* – i.e., a entrega do título patrimonial se dá logo no *granting* -, reconhece-se a despesa integral neste momento
- Havendo *vesting*, entende-se que o título a ser entregue remunerará serviços futuros:
  - Reconhecimento da despesa se dará durante o período de *vesting*
  - Mensuração feita no momento do *granting*

# Mensuração

- Valor justo: dos serviços recebidos ou dos títulos patrimoniais entregues?
  - CPC 10: impossível avaliação a valor justo dos serviços no caso de empregados
  - Valor justo do título patrimonial
  - Também pode ser problemática
  - Empresas abertas vs. fechadas
  - Remuneração com ações vs. opções

# Mensuração

- Remuneração em ações: valor justo da ação no momento da outorga
  - Entrega imediata: caso mais simples
  - Outorga da possibilidade de receber ações após certo período: valor justo deste direito no momento da outorga e não do recebimento. Avaliação deve levar em conta expectativas quanto ao futuro (opção de compra com preço de exercício zero)
- Outorga de opções: valor justo da opção no momento da outorga
  - Existe opção semelhante no mercado?
    - Se sim, utiliza-se o prêmio cobrado em tais opção
    - Não havendo (caso mais típico), necessário utilizar métodos de precificação
      - Black-Scholes-Merton
      - Binomial

# Mensuração

- Na mensuração das opções, modelos devem levar em conta no mínimo os seguintes fatores:
  - Preço de exercício da opção
  - Vida da opção
  - Preço corrente da ação subjacente
  - Volatilidade esperada no preço da opção
  - Dividendos esperados sobre as ações (se apropriados)
  - Taxa de juros livre de risco para o prazo de vida da opção
- Fatores que alterariam o valor pela perspectiva do empregado não devem ser considerados

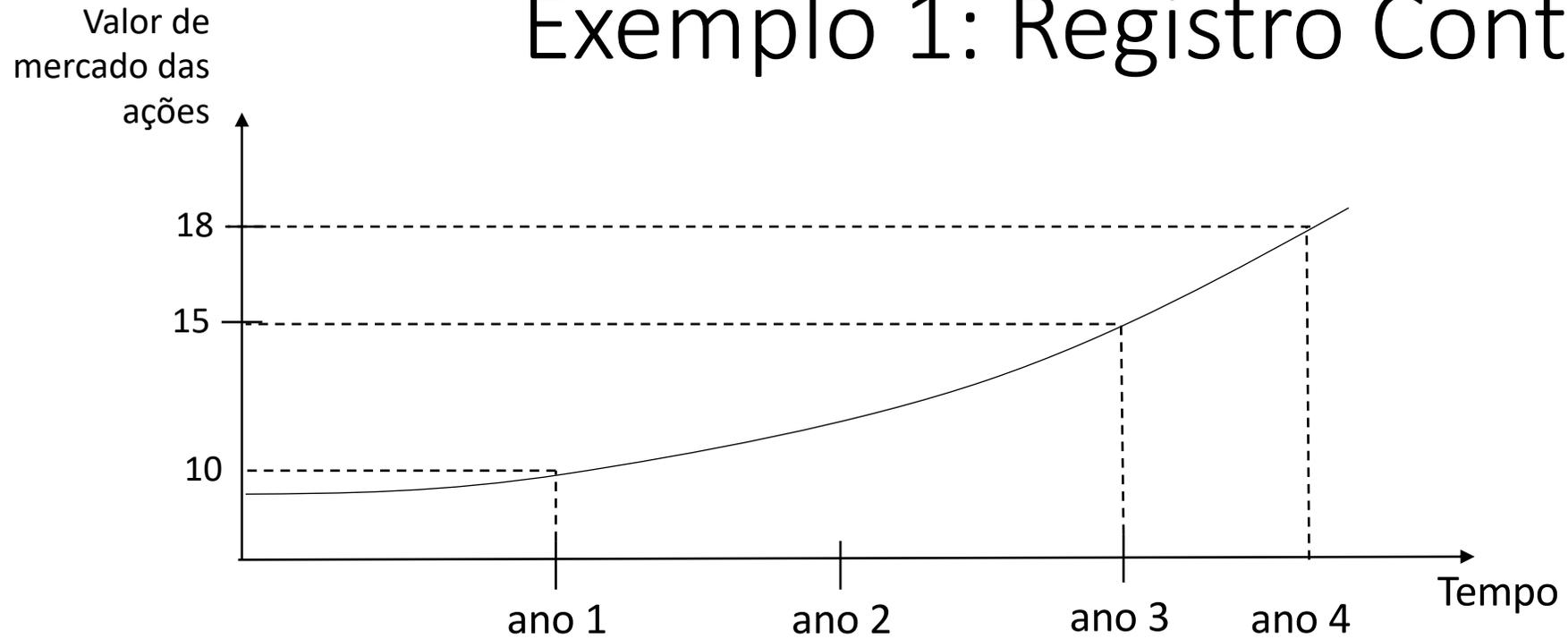
# Mensuração

- Avaliação é feita no momento da outorga e variações de mercado posteriores não geram ajustes
- Havendo período de *vesting*, mensuração deve levar em conta a expectativa de permanência para determinar o número de instrumentos patrimoniais abrangidos. Mudanças nessas expectativas podem ser ajustadas.

# Mensuração

- No caso de pagamento liquidado em caixa (baseado no valor das ações), a mensuração se dá pelo valor justo do passivo
- Nesse caso, havendo variação, reconhece-se tal variação em resultado e ajusta-se o valor do passivo, de modo que no momento da liquidação tal valor corresponda ao desembolso em caixa realizado

# Exemplo 1: Registro Contábil



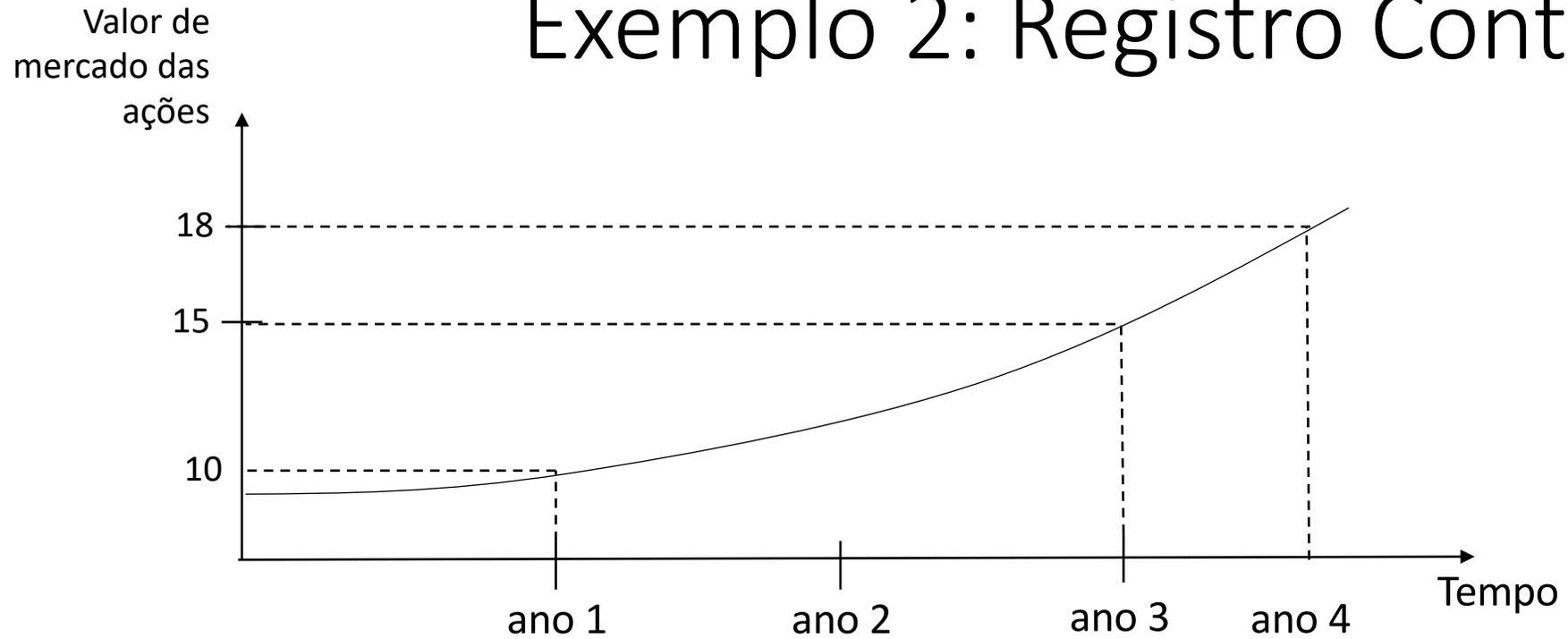
Ano 1: recebe 100 ações. Não há qualquer preço de exercício e o recebimento é imediato e incondicionado

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

# Exemplo 1: Registro Contábil

- Mensuração
  - Valor justo das ações no momento da outorga:  $R\$10,00 * 100 = R\$1.000$
  - Não há qualquer ajuste em relação a período de *vesting*
- Reconhecimento
  - Imediato no momento da outorga, pois não há *vesting*
  - Considera-se que é despesa por serviços passados ou pela própria contratação
  - Débito de 1.000 em resultado e crédito de 1000 em PL

# Exemplo 2: Registro Contábil



Ano 1: lhe é dado o direito de, em dois anos, receber 100 ações, desde que ainda seja empregado

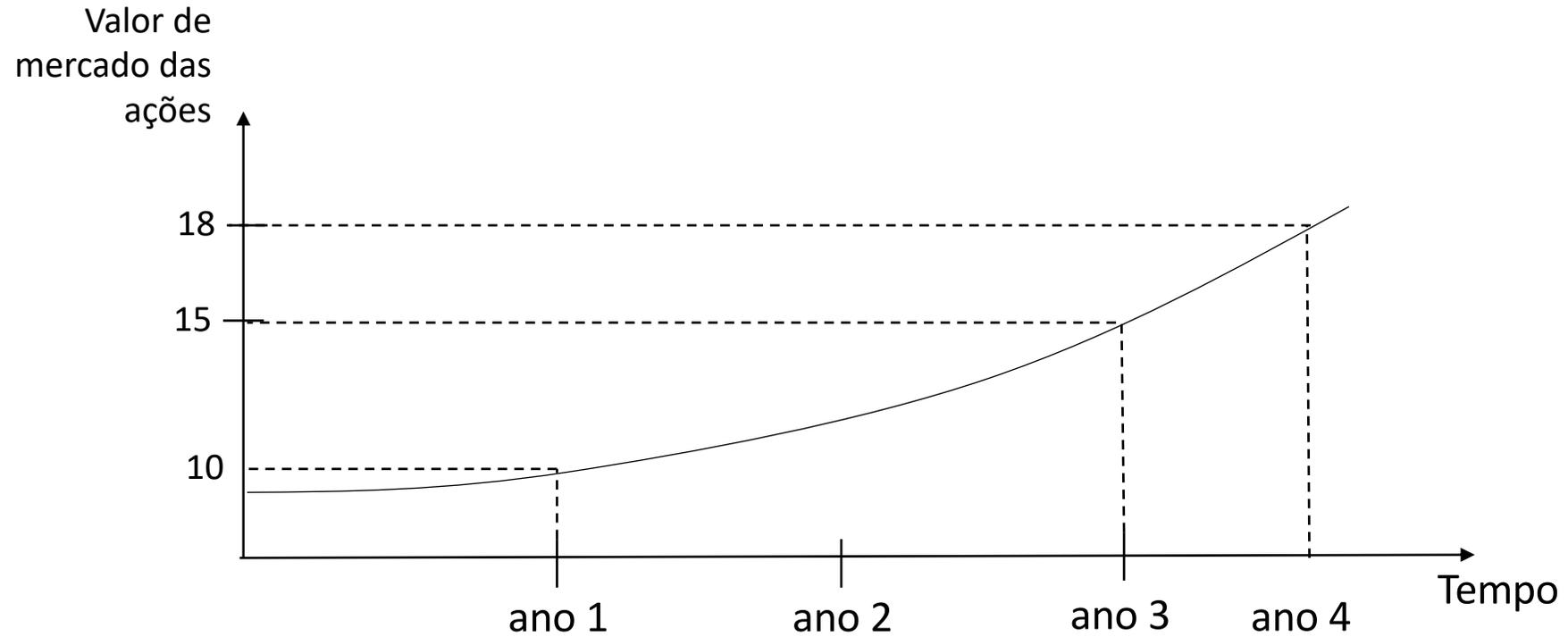
Ano 3: Recebe 100 ações. Valor de mercado das ações: R\$15,00

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

# Exemplo 2: Registro Contábil

- Mensuração
  - Valor justo das ações no momento da outorga
  - Ponderação acerca do número de empregados esperados para cumprimento do *vesting* (com possibilidade de ajustes referentes a mudanças no período)
  - Ex.:  $R\$10,00 * 100 * 80\%$  (expectativa de empregados que cumprirão o *vesting*) = R\$800
- Reconhecimento
  - Ao longo do período de *vesting*
  - R\$400 no primeiro ano e R\$400 no segundo. Havendo alteração na expectativa de retenção, admite-se ajuste
  - Alterações no valor da ação ao longo do período não geram qualquer tipo de ajuste

# Exemplo 3: Registro Contábil



Ano 1: recebe a opção com valor de exercício de R\$8,00 e *vesting* de dois anos

Ano 3: Exerce a opção por R\$8,00. Valor de mercado nesse momento: R\$15,00

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

# Exemplo 3: Registro Contábil

- Mensuração
  - Valor justo da opção na data da outorga: quanto se pagaria de prêmio por opção similar no mercado?
  - Ponderação pela expectativa de retenção durante o período de *vesting* (admitindo ajustes ao longo do período)
  - Ex.: aplica-se Black-Scholes e determina-se o valor de R\$2,00 por opção
  - $100 \text{ opções} * R\$2,00 \text{ por opção} * 80\% \text{ (expectativa de retenção)} = R\$160$
- Reconhecimento
  - Ao longo do período de *vesting*
  - R\$80 no primeiro ano e R\$80 no segundo, admitindo-se ajuste pela efetiva retenção de empregados
  - Alteração no valor de mercado da opção/ação não gera qualquer ajuste

## 3.2. Aspectos tributários

# Pontos tributários relevantes

- Aspectos tributários que devem ser analisados:
  - 1) Tratamento como despesa/custo na pessoa jurídica e possibilidade/momento da dedução do lucro real e da base da CSLL
  - 2) Tratamento (ou não) como remuneração da pessoa física, com as seguintes implicações:
    - Tributação pelo IRPF (tabela progressiva) na pessoa do beneficiário
    - Obrigação de retenção na fonte do IRPF pela empresa pagadora e aplicação de multa isolada na ausência de tal retenção
    - Tributação pelas contribuições previdenciárias sobre a folha a cargo do empregador

### 3.2.1. Tratamento para fins de IRPJ e CSLL

# Lei 12.973 e remuneração em ações

- Art. 33. O valor da remuneração dos serviços prestados por empregados ou similares, efetuada por meio de acordo com pagamento baseado em ações, deve ser **adicionado ao lucro líquido** para fins de apuração do lucro real **no período de apuração em que o custo ou a despesa forem apropriados**.
- § 1º A remuneração de que trata o caput **será dedutível somente depois** do pagamento, quando liquidados em caixa ou outro ativo, ou **depois da transferência da propriedade definitiva das ações ou opções, quando liquidados com instrumentos patrimoniais**.
- § 2º Para efeito do disposto no § 1º, **o valor a ser excluído** será:
  - I - o efetivamente pago, quando a liquidação baseada em ação for efetuada em caixa ou outro ativo financeiro; ou
  - **II - o reconhecido no patrimônio líquido nos termos da legislação comercial, quando a liquidação for efetuada em instrumentos patrimoniais**.
- Atualmente regulamentado pelo art. 161 da IN 1700/17

# Questões

- Valor dedutível
  - Valor excluído será o “reconhecido no patrimônio líquido nos termos da legislação comercial, quando a liquidação for efetuada em instrumentos patrimoniais”
  - Mensuração feita pela contabilidade?
  - Método Black-Scholes?
  - Fiscalização poderá contestar? Nova era de discussões administrativas? (E.g. laudos de PPA, avaliação Black-Scholes... e a neutralidade da reforma?)
- Momento da dedutibilidade
  - Transferência da propriedade definitiva das ações
  - Transferência da propriedade definitiva das opções

# Exemplo 1: Dedução

- Dedução de R\$1.000 no momento da outorga, pois ações foram entregues naquele momento
- Reconhecimento da despesa contábil e dedução fiscal dar-se-iam no mesmo momento

## Exemplo 2: Dedução

- Ao longo dos dois anos (considerando ausência de ajustes) serão registradas despesas de R\$800,00
- Adicionadas enquanto não houver a entrega da ação. Adição total de R\$800 (parte A do LALUR), gerando controle na parte B
- No momento da entrega da ação, a despesa passa a ser dedutível, gerando a exclusão dos R\$800 controlados na parte B do LALUR

# Exemplo 3: Dedução

- Ao longo dos dois anos (considerando ausência de ajustes) serão registradas despesas de R\$160,00
- Primeira interpretação: despesas somente serão dedutíveis quando as opções forem exercidas (entrega da ação)
  - Adicionadas enquanto não houver a entrega da ação. Adição total de R\$160 (parte A do LALUR), gerando controle na parte B
  - No momento da entrega da ação, a despesa passa a ser dedutível, gerando a exclusão dos R\$160 controlados na parte B do LALUR
- Segunda interpretação: empresas passam a ser dedutíveis no momento da entrega da opção
  - Não há qualquer adição a ser feita
  - Dedução é realizada justo com o reconhecimento da despesa contábil

# Questões

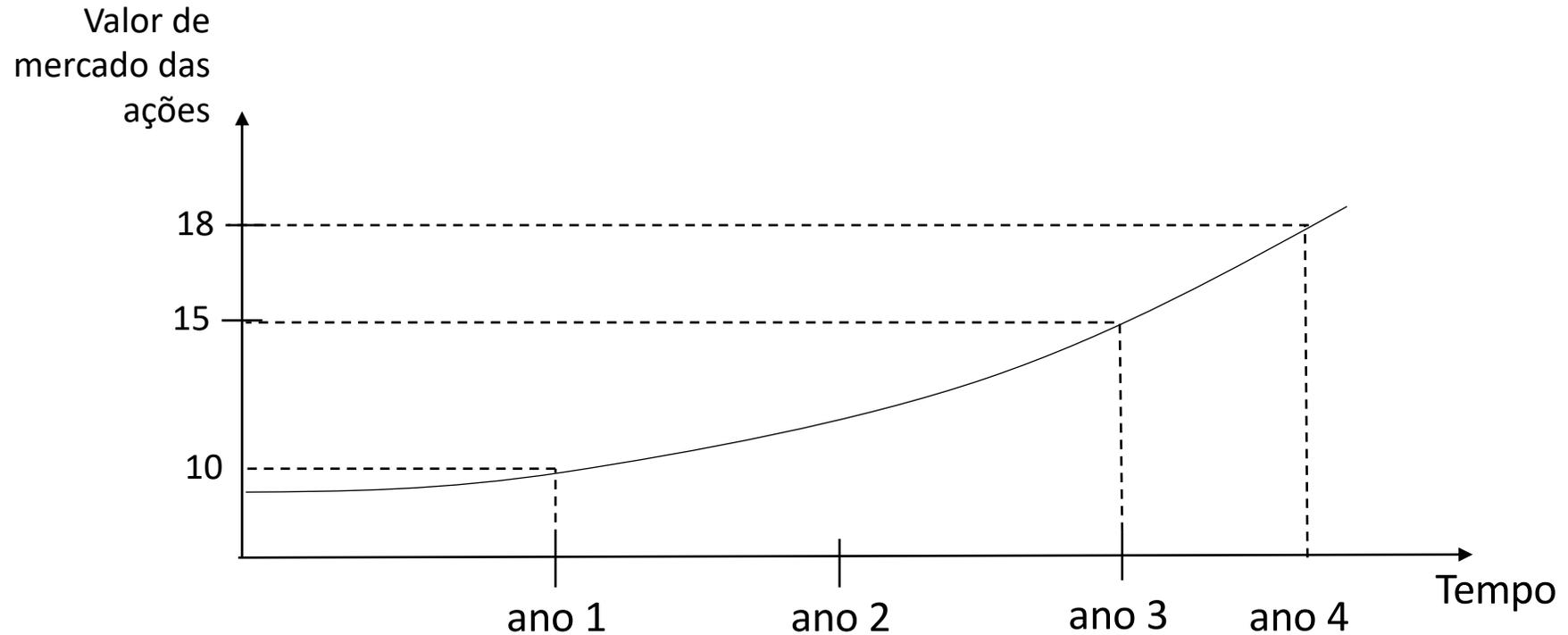
- Dedutibilidade de pagamentos em participações para administradores?
  - Art. 33 da Lei 12.973/14 não faz qualquer restrição
  - Aplicam-se, ainda assim, os dispositivos que limitam a dedutibilidade de remuneração variável a administradores?

3.2.2. tratamento como  
remuneração (ou não?) do  
beneficiário

# Tratamento como remuneração?

- A discussão referente ao IRPF (e IRRF) e às contribuições previdenciárias gira em torno do entendimento de a outorga dos títulos patrimoniais serem ou não remuneração
- Vejamos nos exemplos

# Exemplo 1 : Tributação da “remuneração”?



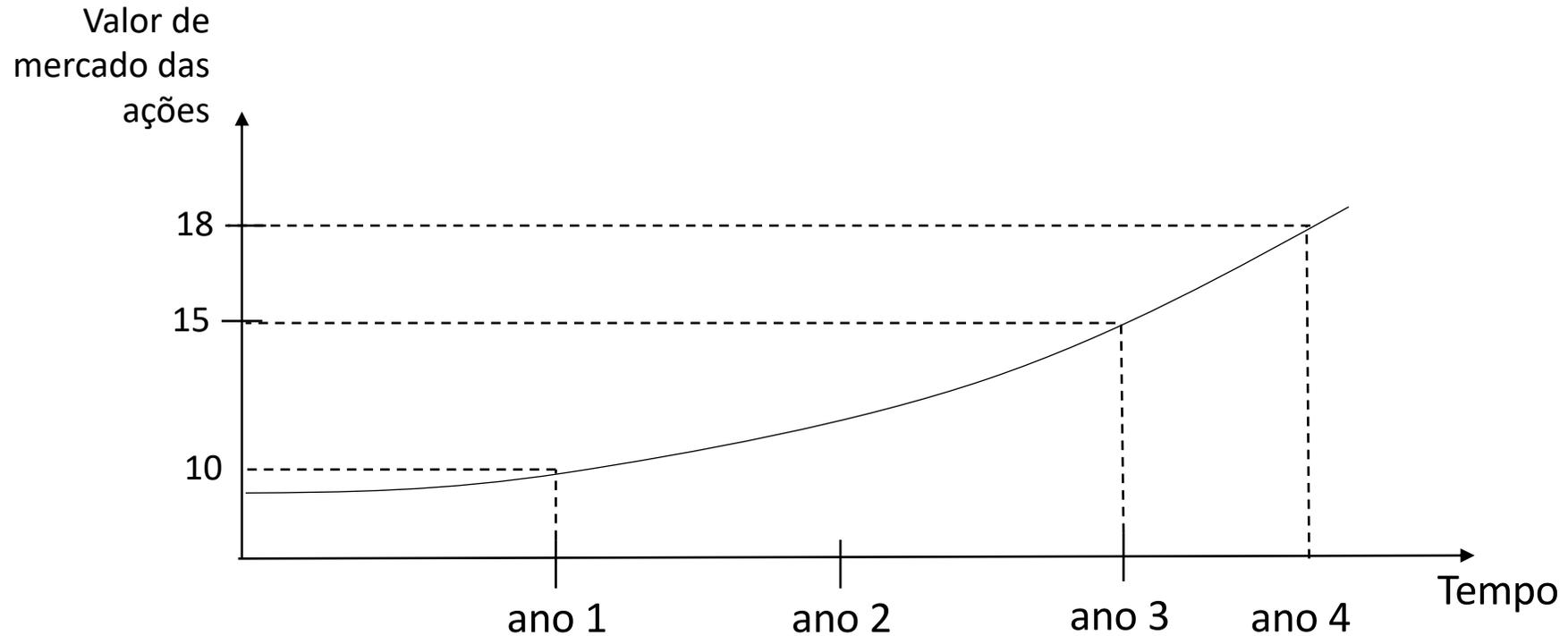
Ano 1: recebe 100 ações. Não há qualquer preço de exercício e o recebimento é imediato e incondicionado

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

# Exemplo 1: Tributação da “remuneração”?

- Posição defendida pelo Fisco
  - No momento do recebimento das ações, João recebeu uma remuneração (em bens) no valor de R\$1.000,00 (valor de mercado do bem recebido)
  - Logo, há necessidade de tributar pelo IRPF (na tabela progressiva, além de se reter IRRF) e pelas contribuições previdenciárias
  - Custo de João para as ações, no ano 1, seria de R\$1.000,00. Na venda, no ano 4, João apuraria ganho de capital de R\$800,00
- Há a possibilidade de defender posição diversa?
  - Recebimento de bem a custo zero e tributação do ganho de capital (R\$1.800) somente na venda?
  - Há como se falar em não realização da renda no momento do recebimento das ações?

# Exemplo 2 : Tributação da “remuneração”?



Ano 1: lhe é dado o direito de, em dois anos, receber 100 ações, desde que ainda seja empregado

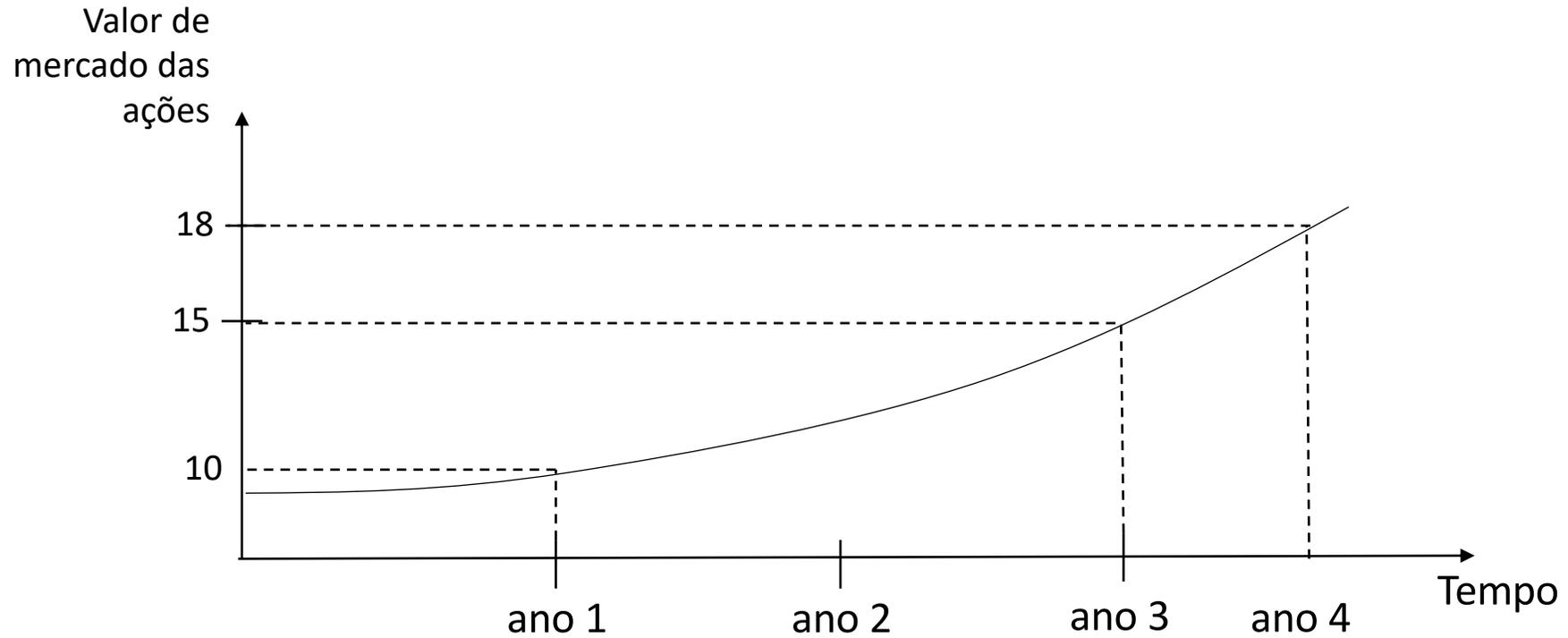
Ano 3: Recebe 100 ações. Valor de mercado das ações: R\$15,00

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

# Exemplo 2 : Tributação da “remuneração”?

- Posição defendida pelo Fisco
  - No momento do *granting* não se fala em tributação
  - No momento do recebimento das ações (ano 3), João teria recebido remuneração pelo valor de mercado das ações. Valor de mercado das ações recebidas seria de R\$1.500, sujeito ao IRPF (tabela progressiva e IRRF) e às contribuições previdenciárias
  - Custo de João seria 1.500 no ano 3. Ao vender por R\$1.800 no ano 4 apuraria ganho de capital de R\$300
- Há a possibilidade de defender posição diversa?
- Há casamento entre a despesa registrada pela empresa e o rendimento tributável em João?

# Exemplo 3 : Tributação da “remuneração”?



Ano 1: recebe a opção com valor de exercício de R\$8,00 e *vesting* de dois anos

Ano 3: Exerce a opção por R\$8,00. Valor de mercado nesse momento: R\$15,00

Ano 4: Vende as ações por R\$18,00 cada

# Exemplo 3 : Tributação da “remuneração”?

- Posição defendida pelo Fisco
  - No momento do *granting* não se fala em tributação
  - No momento do exercício da opção (e recebimento das ações) (ano 3), João teria recebido remuneração pela diferença entre o preço de exercício e valor de mercado das ações. Valor de mercado das ações recebidas seria de R\$1.500 e o preço de exercício R\$800. Logo, R\$700 estariam sujeitos ao IRPF (tabela progressiva e IRRF) e às contribuições previdenciárias
  - Custo de João seria 1.500 no ano 3 (R\$800 pagos + R\$700 tributados como remuneração). Ao vender por R\$1.800 no ano 4 apuraria ganho de capital de R\$300

# Exemplo 3 : Tributação da “remuneração”?

- Posição defendida pelo Contribuinte
  - No momento do *granting* não se fala em tributação
  - No momento do exercício da opção, João teria realizado uma mera compra comercial. João teria adquirido 100 ações pelo custo de R\$800, que deveria ser registrado em sua declaração de bens.
  - Ao vender por R\$1.800 no ano 4, João apuraria ganho de capital de R\$1.000
  - Não há qualquer elemento de remuneração na operação e, portanto, não há incidência do IRPF na tabela progressiva (ne do IRRF) e das contribuições previdenciárias

## Exemplo 3 : Tributação da “remuneração”?

- Haveria uma terceira via que poderia ser defendida?
- No que efetivamente constitui o elemento de remuneração?
- Por que este caminho é ignorado no mercado?

# Jurisprudência

## CARF

Casos ALL e Cosan: incidência de contribuições previdenciárias: “desvirtuamento” do plano

Mais recentes:

### **Contribuição Previdenciária:**

Bovespa (Ac. 2202-003.367 de 10.5.2016):

- “Caso bom”: pagamento, efetivo, voluntariedade, onerosidade;
- Caráter remuneratório/retributivo; beneficiários são selecionados por mérito;
- **Autuação cancelada:** Fisco tributou o valor da despesa contábil e a base de cálculo correta é a diferença entre o valor do exercício e o valor de Mercado das ações.

# Jurisprudência

CARF

## **Contribuição Previdenciária:**

Gafisa (Ac. 9202-005.470 de 24.5.2017):

- “Caso bom”: pagamento de preço, lock up;
- Caráter remuneratório:
  - Própria empresa divulga como remuneração;
  - Caráter contraprestacional; perda do direito se houver demissão por justa causa;
- Autuação mantida: voto de qualidade.

# Jurisprudência

CARF

## **Contribuição Previdenciária:**

Odontoprev: (Ac. 2402-007.208, de 7.5.2019):

- Não há risco para beneficiário: não há prêmio na entrada e o beneficiário escolhe se exerce ou não o direito (questionável – há lock up);
- Descontos excessivos (chegava a 98%);
- *Lock up* irrelevante: ações já são do patrimônio do beneficiário;

Questão: - qual o valor de Mercado de uma ação com cláusula de lock up?

- faz sentido quantificar a remuneração com base no valor de Mercado?

# Jurisprudência

## CARF

**IRRF:** Itaú-Unibanco (Ac. 2201-002.685, de 20.5.2015).

- “Caso bom”: voluntariedade, onerosidade, risco;
- Caráter remuneratório e não mercantil;:
  - Benefício não se confunde com opções negociadas em bolsa;
  - Não há pagamento de prêmio para aquisição da opção;
  - CVM e CPC e informações ao Mercado tratam como remuneração;
  - Contraprestação pelo trabalho
  - Fato gerador: vencimento do prazo de carência; mesmo que não haja exercício;
- CSRF manteve a decisão; por voto de qualidade (Ac. 9202-005.443, de 19.9.2017);

# Jurisprudência

CARF

**IRRF:** Itaú-Unibanco (Ac. 2202-003.510, de 17.8.2016)

- Mesmo plano do anterior;

- Autuação cancelada:** erro na quantificação da base de cálculo; fisco tributou na concessão da opção; idem Ac. n. 2202-003.436 e 2202-003.437, de 14.6.2016.

# Jurisprudência

CARF

**IRPF:** Edmir Pinto (Ac. 2301-005.752, de 8.11..2018)

- Não se discutiu a natureza mercantil x remuneratória;
- Desconto obtido é rendimento tributável;
- Renda está realizada: há disponibilidade para os efeitos do art. 43 do CTN;
- “Lock up” não exclui a propriedade: direito a frutos, garantia, etc;
- Valor tributável: diferença entre o valor de mercado e o preço de aquisição na data do exercício;

# Jurisprudência

CARF

**IRPF:** José Izaac Peres (Ac. 2301-005.761, de 3.12.2018)

- “desvirtuamento” do plano (empréstimos, venda antecipada, trocas) desnatura o caráter mercantil;
- **Autuação cancelada:** fisco tributou com base no valor contábil; correto seria tributar a diferença entre valor de mercado e valor da aquisição;

# Jurisprudência

JUDICIÁRIO:

## **Contribuição previdenciária:**

- 51 decisões mapeadas (1a e 2a instâncias);
- Em geral:
  - Natureza mercantil: 62% da decisões;
  - Falta de habitualidade (não integra o salário): 15,69% das decisões;
  - Remuneração: 21,57% da decisões;
- Maioria TRF da 3a Região (15 decisões)

## MP 627 (projeto de conversão): Possível solução legislativa não convertida

Art. As opções de compra de ações outorgadas nos termos do artigo 168, § 3º, da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, possuem natureza mercantil e não são consideradas remuneração por serviços prestados, desde que possuam, cumulativamente, as seguintes características:

I – Voluntariedade, caracterizada pela condição de que a aceitação da opção de compra de ações, quando da sua outorga, e o seu exercício, após cumpridas as condições previstas no respectivo plano de opção, devem depender exclusivamente da vontade do beneficiário;

II - Onerosidade, caracterizada pela condição de que o exercício da opção de compra de ações deve implicar o efetivo desembolso de recursos do próprio beneficiário, de modo que o preço de exercício das opções, quando da sua outorga, não seja irrisório ou simbólico e guarde relação com o preço de mercado ou valor patrimonial das ações, conforme o caso, na data da outorga; e

III – Risco, caracterizado pela condição de que o exercício da opção de compra de ações deve:

a) estar sujeito a um período de carência compatível com o fim almejado, conforme previsto no plano de opções, no qual o beneficiário não poderá exercer a sua opção;

b) estar sujeito à extinção, após determinado período de tempo, que seja compatível com as características da respectiva opção de compra outorgada, conforme previsto no plano de opções; e

c) sujeitar o beneficiário aos riscos de oscilações inerentes ao investimento em ações.

## MP 627 (projeto de conversão): Possível solução legislativa não convertida

§ 4º Caso estejam em desacordo com os requisitos previstos no § 3º deste artigo, as opções de compra de ações outorgadas a partir da vigência desta Lei, nos termos do artigo 168, § 3º, da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, estarão sujeitas à incidência da contribuição previdenciária de que tratam os artigos 20 a 22, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e serão tratadas como remuneração para todos os fins tributários.

§ 5º Para fins de apuração da contribuição previdenciária de que tratam os artigos 20 a 22, da Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991, na hipótese prevista no § 4º deste artigo, o fato gerador será considerado ocorrido no momento do exercício da opção de compra das ações pelo beneficiário.

§ 6º Na hipótese do § 4º deste artigo, a contribuição previdenciária de que tratam os artigos 20 a 22, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 será determinada a partir da diferença entre o preço de exercício da opção e:

I - a média do preço de mercado das ações, ponderado pelo volume nos últimos 30 (trinta) pregões, na data da outorga das opções de compra de ações, no caso das companhias com ações admitidas à negociação em bolsas de valores; ou

II - o valor patrimonial das ações, conforme apurado nas demonstrações financeiras do ano-calendário da outorga das opções de compra de ações, no caso de companhias que não tenham suas ações admitidas à negociação em bolsas de valores.