



Ana Paula Raeffray: Venda de ações a empregados não é remuneração

Infelizmente, como sempre acontece no Brasil, estão transformando aos poucos a venda de ações a empregados (*stock option*) em salário, fazendo com que aquilo que funciona como meio de incentivo e de retenção de talentos acabe entrando na confortável esfera da remuneração. O viés dos Estado quando age assim, claro, sempre é o de tributar.

Mas esta visão retrograda, ultrapassada e conveniente do Estado de que tudo que deriva do trabalho é remuneração acaba tornando a relação de trabalho formal insuportável do ponto de vista financeiro e também do ponto de vista do próprio desenvolvimento do empregado, o qual sente que não é preciso grande esforço para se manter no emprego, como também não é preciso nenhum mérito profissional.

Os planos de *stock option* são utilizados mundialmente pelas empresas como meio de incentivo para os empregados talentosos, aos quais é concedida a oportunidade de comprar ações da própria empresa em que trabalham, tornando-se, assim, acionistas, por um preço diferenciado. Ou seja, incentiva-se o aumento da produção dos empregados, mediante a oferta de um benefício de natureza mercantil, pois todos passam a desejar que a empresa cresça, para que haja a valorização de suas ações.

As *stock options* são, portanto, vendas de ações, guardando clara natureza mercantil, haja vista que o empregado pagará pelas ações que comprar, as quais serão atribuídos os dividendos (lucros) apenas se a empresa efetivamente obtiver resultados financeiros positivos. Desta forma, o empregado não apenas compra as ações, como também assume os riscos dos resultados. É evidente que estão presentes as características de um contrato mercantil.

Na Justiça do Trabalho o entendimento até então preponderante é o de que as *stock options* realmente guardam natureza mercantil, não se confundindo com o salário. É claro, contudo, que a Receita Federal do Brasil não congrega do mesmo entendimento. Para ela, a venda de ações aos empregados é considerada como uma forma de remuneração, estando, portanto, exposta à incidência de contribuições previdenciárias.

Este alargamento indevido do conceito de salário, conveniente a inesgotável sede tributária dos Estado, serve apenas para deteriorar ainda mais as relações formais de trabalho, pois não se permite o incentivo, não se permite o prestígio do mérito. Se tudo é salário para fins tributários, então a Justiça do Trabalho acabará também adotando majoritariamente esta mesma linha, o que colocará definitivamente em risco as pessoas jurídicas que estabelecem planos de *stock option*.

As empresas que pretendem oferecer a venda de ações a seus empregados devem se preocupar com os detalhes do plano, mas também em ingressar com medida judicial para afastar a indevida tributação sobre ele. Todavia, só mesmo no Brasil uma empresa tem que se socorrer do Poder Judiciário para poder estabelecer livremente um plano de incentivo para seus empregados. Por aqui parece que o Estado efetivamente despreza o mérito pessoal, em qualquer circunstância.

Date Created

13/08/2014