

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**

DANIELA CRISTINA ENG DE LIMA

**A ESTRUTURA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PARA OS PLANOS DE  
INCENTIVO POR MEIO DE PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA**

SÃO PAULO

2022

DANIELA CRISTINA ENG DE LIMA

A ESTRUTURA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PARA OS PLANOS DE INCENTIVO  
POR MEIO DE PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA

Trabalho de conclusão de curso apresentado  
como requisito para obtenção do título de  
Bacharel no Curso de Direito da Universidade  
Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADORA: PROFA. CAMILA FERREIRA PADIN

SÃO PAULO

2022

DANIELA CRISTINA ENG DE LIMA

A ESTRUTURA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PARA OS PLANOS DE INCENTIVO  
POR MEIO DE PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA

Trabalho de conclusão de curso apresentado como  
requisito para obtenção do título de Bacharel no Curso de  
Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

---

Examinador(a): Camila Ferrara Padin

---

Examinador(a): Andreia Regina S. Nunes

---

Examinador(a): Ruth Carolina Rodrigues Sgrignolli

## RESUMO

Este trabalho tem como finalidade compreender em que medida a ausência de regulação específica sobre os Planos de Incentivo podem influenciar o seu pleno funcionamento e benefícios para o ecossistema das *startups*, bem como fazer uma observação acerca do funcionamento desses planos sob a ótica da legislação americana, apresentando seus principais aspectos de colidência, tanto para os colaboradores como para os empreendedores.

**Palavras-chave:** Plano de Incentivo; Ações Fantasma; Ações Restritas; Planos de Opção de Compra; Marco Legal das *Startups*.

## **ABSTRACT**

The present article aims to understand how the absence of specific regulation on the Incentive Plans may influence its full functioning and benefits for the startup's ecosystem, as well as observe its aspects under the American legislation, presenting its main aspects of collision, for both employees and entrepreneurs.

**Keywords:** Incentive Plans; Phantom Stocks; Restricted Shares; Stock Options Plan; Legislative gap.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1. MODALIDADES DOS PLANOS DE INCENTIVO</b> .....	9
<b>2. ENTENDIMENTO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO</b> .....	12
<b>3. CENÁRIO AMERICANO</b> .....	18
<b>4. MARCO LEGAL DAS STARTUPS</b> .....	20
<b>5. CONCLUSÃO</b> .....	21
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	22

## INTRODUÇÃO

A transformação causada pelo surgimento de novas tecnologias, trouxe consigo uma grande quantidade de empresas disruptivas, também chamadas de *startups*, que demandam alta expertise de profissionais qualificados e aptos a atendê-las. Não obstante, enfrentam diversos desafios para conseguir se estruturar, desenvolver e consolidar sua atuação no mercado de forma efetiva e definitiva.

O texto legislativo brasileiro, traz a definição das *startups* no art. 4º da Lei Complementar nº182/2021:

Art. 4º São enquadradas como startups as organizações empresariais ou societárias, nascentes ou em operação recente, cuja atuação caracteriza-se pela inovação aplicada a modelo de negócios ou a produtos ou serviços ofertados<sup>1</sup>.

Além de determinar uma série de critérios, como a imposição de um valor limite de receita bruta anual para que as empresas fossem enquadradas no regime especial das *startups*, tornando esse conceito mais objetivo.

Na pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Startups (ABStartups), estimou-se que dentre os períodos de 2015 até 2019 houve um crescimento de aproximadamente 206% no número de *startups* dentro do Brasil<sup>2</sup>.

Apesar do crescimento cada vez maior do número de *startups* no Brasil, a grande maioria dessas empresas não conseguem ultrapassar o chamado “vale da morte”, que é um período no qual a empresa não possui recursos suficientes para seguir com suas atividades, e pode vir a ter que encerrá-las, caso não consiga realizar uma captação de investimento. Em 2019, foi realizada uma pesquisa pela Investopedia que concluiu que a aproximadamente, 90% das *startups* existentes fracassavam<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> BRASIL, Lei Complementar nº182/2021. Institui o marco legal das startups do empreendedorismo inovador; e altera a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp182.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20182%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20JUNHO%20DE%202021&text=Institui%20o%20marco%20legal%20das,14%20de%20dezembro%20de%202006](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp182.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20182%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20JUNHO%20DE%202021&text=Institui%20o%20marco%20legal%20das,14%20de%20dezembro%20de%202006)> Acesso em: 25 de abril de 2022.

<sup>2</sup> CARRILO, Ana Flávia. Crescimento das Startups: veja o que mudou nos últimos cinco anos! 2020. Disponível em <<https://abstartups.com.br/crescimento-das-startups/>> Acesso em: 25 de abril de 2022.

<sup>3</sup> Investopedia "How Many Startups Fail and why?" <<https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/040915/how-many-startups-fail-and-why.asp>> Acesso em: 13 de abril de 2022.

Dessa forma, surge outro empecilho para o desenvolvimento das *startups*, a atração e retenção de talentos, dado que, na maioria das vezes, o salário que uma empresa em estágio inicial pode oferecer a seus colaboradores, não é competitivo quando comparado com os salários e benefícios oferecidos por grandes empresas, já consolidadas no mercado.

No entanto, mesmo não sendo possível a oferta de um salário atrativo, as *startups* demandam pessoas com grande expertise em suas áreas de conhecimento e profissionais que atualmente são muito escassos e concorridos no mercado, como os programadores, por exemplo, para o desenvolvimento de seu produto.

Nesse contexto, surgem os Planos de Incentivo (ou “Planos”) que são uma forma dos empreendedores atrair mais profissionais para o seu projeto, com a promessa de que se tornarão sócios, caso a empresa prospere e, também, como uma forma de proporcionar mais engajamento por seus colaboradores, já que, uma vez tendo a possibilidade de tornar-se sócio, há muito mais incentivo para fazer com que a empresa prospere.

No entanto, no Brasil, ainda há certa dificuldade na utilização desses Planos devido a falta de clareza na legislação e divergência de interpretação dos tribunais sobre o tema, o que, por sua vez, proporciona certa insegurança jurídica para os empresários e investidores, que acabam optando por realizar a migração de suas empresas para países que possuem uma legislação mais clara sobre este, e outros temas envolvendo inovação e *startups*, mitigando, assim, os riscos.

As conversas acerca do Marco Legal das Startups<sup>4</sup> (“Marco Legal”) criaram grandes expectativas em todos envolvidos neste mercado, pois havia a perspectiva de que iriam ser abordados os temas mais conflituosos e polêmicos, mas de grande importância para as *startups*, como, por exemplo, a criação de uma regulamentação específica para os Planos de Incentivo, ou a possibilidade de enquadramento das *startups* constituídas na forma de Sociedade Anônima no regime tributário do Simples Nacional. Mas na prática, o Marco Legal trouxe apenas algumas definições de conceitos e entendimentos genéricos, não abordando a complexidade dos temas e, não exaurindo, de forma alguma, a necessidade de regulamentação deste mercado.

Dessa forma, o presente artigo visa abordar o quanto esta falta de posicionamento legislativo brasileiro pode impactar no desenvolvimento e amadurecimento deste mercado, e prejudicar diretamente a relação entre os empreendedores e os colaboradores, bem como

---

<sup>4</sup>BRASIL, Lei Complementar nº 182, de 1º de junho de 2021. Institui o marco legal das startups e do empreendedorismo inovador; e altera a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-complementar-n-182-de-1-de-junho-de-2021-323558527>> Acesso em: 13 de abril de 2022.



apresentar um cenário no qual este mercado já está maduro e consolidado, o dos Estados Unidos da América, para buscar compreender as possíveis soluções que contribuiriam para o incremento do arcabouço normativo.

## 1. MODALIDADES DOS PLANOS DE INCENTIVO

Os Planos de Opção de Compra de Ações (os Stock Option Plans, ou “SOP”) são ofertas realizadas aos colaboradores da empresa, para que estes, tenham uma opção de adquirir participação societária da empresa, no futuro, a um preço pré-determinado. Ou seja, caso o colaborador seja beneficiário desse plano e a empresa venha a prosperar, ele poderá exercer a opção de compra que lhe foi concedida e adquirir ações da empresa a um valor muito abaixo do de mercado, pois o preço de exercício já estava pré-determinado.

Este formato de Plano de Incentivo foi o pioneiro e muito utilizado pelas empresas incipientes, principalmente as *startups*, para atrair colaboradores com grande *know-how* para o seu negócio, profissionais necessários para o desenvolvimento do projeto, mas que eles não teriam condições de fazer uma oferta atrativa e competitiva com outras empresas já consolidadas no mercado. Dessa forma, os dirigentes da empresa ofertam a possibilidade deste profissional integrar o quadro societário da empresa no futuro, se tornar sócio dela efetivamente, caso preencha alguma condição específica pré-determinada, como tempo de colaboração ou meta pré-estabelecida (“*Vesting*”), a depender do que for acordado no momento de oferecimento do plano.

Outra utilização que pode ser dada ao SOP é para motivar e engajar os colaboradores da empresa, de forma que a outorga deste plano cria uma perspectiva de que poderão se tornar sócios da empresa a um preço muito abaixo do estabelecido no mercado, caso a empresa prospere, e, portanto, um senso de que o crescimento da empresa impactará diretamente no crescimento do valor agregado a parcela outorgada a ele no plano, portanto criando uma motivação extra para que ele ajude a impulsionar o negócio.

Como o nome já diz, esse plano é de uma opção de compra de ações, portanto o colaborador não é obrigado a exercê-lo caso não queira. Essa facultatividade é muito importante, pois, deve-se lembrar que sempre existe a possibilidade de a empresa não prosperar, de se envolver em conflitos, dívidas e, nesses casos, o que seria um benefício, acaba se tornando um grande encargo para este colaborador que exerceu a opção de compra.

Diferentemente do SOP, os Planos de Ações Restritas (ou Restricted Shares), não outorgam aos beneficiários uma opção de compra de ações, mas sim as ações diretamente, que estarão sujeitas ao *Vesting*.

Uma grande vantagem desses planos para os colaboradores é que desde o momento de sua outorga, eles podem receber os benefícios de governança atrelado as suas ações, como, por exemplo, o direito de receber informações sobre o desempenho da companhia, ou de votar em determinadas matérias da companhia, a depender do tipo de ação e das definições previstas nos documentos societários da empresa.

Todavia, estes planos possuem uma grande desvantagem pois, no momento de sua outorga, para fins tributários, o valor atrelado as ações recebidas já consta como bem patrimonial do colaborador, e caso essas ações valorizem é gerado o fato gerador para a tributação sobre ganho de capital, portanto mesmo que o beneficiário ainda não tenha recebido efetivamente essas ações, ele pode vir a ter que pagar os impostos devidos sobre elas.

Esse plano pode ser outorgado de forma gratuita ou onerosa, sendo dividido entre as: (i) *Retricted Stock Awards (RSAs)*; e (ii) *Restricted Stock Units (RSUs)*.

No caso das RSAs, o colaborador adquire as ações no momento da outorga do contrato por um valor justo de mercado, que geralmente tem um desconto aplicado, ou até mesmo pode ser adquirido de forma gratuita<sup>5</sup>, e o período de *Vesting* ocorre de forma invertida (“*Vesting Invertido*”), de forma que os sócios fundadores terão uma opção de recompra das ações adquiridas por esse beneficiário que recebeu a RSAs, caso este venha a sair da companhia previamente às condições estipuladas no acordo.

O *Vesting Invertido* é um mecanismo muito importante, pois através dele os sócios fundadores da companhia garantem que poderão receber de volta a participação outorgada ao beneficiário caso haja algum conflito entre as partes ou saída antecipada do beneficiário.

Por meio dele é estipulado um período do *Vesting Invertido* e diversos subperíodos, sendo que o período do *Vesting Invertido* é o prazo que demorará para que os sócios fundadores não possuam mais esse direito de recompra sobre as ações outorgadas aos beneficiários e, os subperíodos, são períodos estipulados para que a quantidade de ações sujeitas à recompra seja reduzida gradativamente.

---

<sup>5</sup> CARLOS, Alvim. **RSU vs RSA: What’s The Difference?** Publicado em 3 de março de 2022. Disponível em <<https://districtcapitalmanagement.com/rsu-vs-rsa/#:~:text=An%20RSA%20is%20a%20grant,the%20restrictions%20lapse%20or%20vest.>> Acesso em: 26 de abril de 2022.

As RSUs, por sua vez, são outorgadas seguindo a mesma linha de *Vesting* do SOP, no qual passada determinadas condições pré-estabelecidas no contrato, o beneficiário receberá de forma gratuita e automática estas ações da companhia.

Os *Phantom Stock Shares*<sup>6</sup>, ou Planos de Ações Fantasma (“*Phantom SOP*”), possuem a mesma lógica do SOP, no entanto, nestes casos são outorgados ao beneficiário ações fictícias da companhia, que não estão efetivamente em seu quadro societário, apesar de possuírem os direitos atrelados a valorização desta ação, considerando o momento da outorga e o momento de exercício.

As principais diferenças do SOP para o *Phantom SOP* se dão no sentido de que, no *Phantom SOP*, o beneficiário não precisa desembolsar capital para receber o benefício, pois não há compra efetiva de ações da companhia, portanto, não há também diluição dos acionistas no quadro societário. Neste caso, o incentivo do plano é feito por meio de dinheiro, com apenas uma representação de ações virtuais da companhia.

O valor a ser outorgado ao beneficiário pode ser feito de duas formas. A primeira é por meio da diferença entre o valor das ações avaliado pelo mercado no momento do exercício destas (“Valor de Mercado”) e o valor estabelecido para as ações na outorga do *Phantom SOP* (“Valor Outorgado”), multiplicados pelo número de ações outorgadas, traduzido pela seguinte equação:  $Phantom\ SOP = (Valor\ de\ Mercado - Valor\ Outorgado) * Número\ de\ Ações$ . A segunda forma é por meio do cálculo do Valor de Mercado multiplicado pelo número de ações outorgadas, ou seja, sem o estabelecimento de um Valor Outorgado, de forma que a equação é estabelecida por  $Phantom\ Shares = Valor\ de\ Mercado * Número\ de\ Ações$ .

No Brasil, o entendimento dos tribunais vem sendo aplicado no sentido de que os Planos de Ações Fantasma possuem natureza salarial, por serem outorgados de forma gratuita, ou seja, sua outorga caracteriza fato gerador para o Imposto de Renda de Pessoas Físicas (“IRPF”) de variável com a porcentagem limite de 27,5% (vinte e sete e-mail por cento) a ser pago pelo beneficiário e, de todos os encargos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) pela empresa, tais quais as férias, o décimo terceiro salário, e as contribuições previdenciárias relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o recolhimento do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Apesar disso, essa opção vem sendo muito utilizada por empregadores, mesmo sendo menos benéfica tanto para o empregador, quanto para o colaborador, tanto pela necessidade de pagamento do IRPF, quanto pelo fato de que este não possuirá os direitos de um acionista

---

<sup>6</sup> COUTO, Julia. Tipos de ILP: Planos de Opções Fantasmas – SAR. <<https://pris.com.br/blog/planos-de-opcoes-fantasmas-sar/>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

regular da empresa, mas tão somente terá direito a receber o valor equivalente a valorização de suas ações virtuais, por já ser mais firme o entendimento quanto sua natureza salarial, possibilitando que a empresa se estruture para a outorga de tal plano, e não seja submetida as divergências de entendimento pelos tribunais e possibilidade de aplicação de multas.

## 2. ENTENDIMENTO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

A previsão legal do SOP é encontrada na legislação brasileira, no artigo 168, §3º da Lei nº 6.404/76<sup>7</sup>, cuja redação é:

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

§ 1º A autorização deverá especificar:

- a) o limite de aumento, em valor do capital ou em número de ações, e as espécies e classes das ações que poderão ser emitidas;
- b) o órgão competente para deliberar sobre as emissões, que poderá ser a assembleia-geral ou o conselho de administração;
- c) as condições a que estiverem sujeitas as emissões;
- d) os casos ou as condições em que os acionistas terão direito de preferência para subscrição, ou de inexistência desse direito (artigo 172).

§ 2º O limite de autorização, quando fixado em valor do capital social, será anualmente corrigido pela assembleia-geral ordinária, com base nos mesmos índices adotados na correção do capital social.

**§ 3º O estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com plano aprovado pela assembleia-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. (grifo meu)**

Dessa forma, observa-se que o SOP pode ser outorgado não apenas para empregados contratados no regime da CLT, mas também a prestadores de serviço, geralmente contratados no regime de Pessoas Jurídicas e até mesmo a outras sociedades.

---

<sup>7</sup> BRASIL, Lei Nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404consol.htm)> Acesso em: 12 de abril de 2022.

Há de se atentar ao fato de que a outorga do SOP ao colaborador contratado, irregularmente, pelo regime de Pessoas Jurídicas, aumenta as chances de o contrato celebrado com esse colaborador ser descaracterizado e considerado fraude ao regime de trabalho, em decorrência da aproximação das características de um contrato de trabalho comum.

Criou-se, no mercado, um cenário no qual muitos empregadores acreditam que o SOP é uma boa opção para atrair e remunerar profissionais qualificados em um momento no qual a empresa não possui recursos suficientes e muitos oferecem as ações nesse plano de forma gratuita, como uma “doação” ao profissional, de forma que, em tese a empresa não teria que pagar os encargos que seriam devidos caso estivesse pagando o valor de salário equivalente.

Entretanto, essa é uma visão equivocada, pois, o entendimento do judiciário brasileiro, vem se estabelecendo no sentido de entender que, se o SOP for outorgado de forma gratuita ao colaborador, ele será enquadrado como remuneração de natureza salarial, portanto, todos os encargos trabalhistas, tributários e previdenciários serão devidos da mesma forma que seriam em caso de pagamento do salário tradicional, fruto do contrato de trabalho e, a empresa ainda poderá ser multada em valores elevados, que podem variar de 75 a 150%, além de juros.<sup>8</sup>

No Brasil, tudo aquilo que é pago ao empregado contratado pelo regime da CLT tem natureza salarial, conforme art. 457 da CLT<sup>9</sup>, com exceções de algumas previsões legais<sup>10</sup>,

---

<sup>8</sup> BRITTO, Felipe.Lorenzi. D.; FIGUEIREDO, Fernanda. B.; BUENO, Iva.Maria. S. Stock options: Os Planos de Opção de Compra de Ações. Grupo Almedina (Portugal), 2017, página 34.

<sup>9</sup> BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. “Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. § 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. § 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas 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.” Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 13 de abril de 2022.

<sup>10</sup> BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. “Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. [...] § 2o Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada; VII – (VETADO); VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.” Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 10 de abril de 2022.

trazendo uma série de debates acerca da natureza mercantil ou salarial dos Planos de Incentivo, uma vez que esses Planos, apesar de não constarem previsto como uma clara exceção na CLT, possuem diversas características que os afastam do caráter reumeneratório.

Dentre essas características, a principal está no fato de que o recebimento do valor atrelado a estes Planos não é claro, periódico e determinado, ele depende de uma série de fatores de mercado, economia e desempenho do colaborador, diferentemente do salário, que por possuir caráter forfetário, deve ser pago ao colaborador independentemente de condições adversas<sup>11</sup>.

Caso decida-se pelo enquadramento do Plano de Incentivo em natureza comercial, a tributação será caracterizada em um evento de ganho efetivo de capital, no qual o colaborador recebe um valor pelas ações que detém no Plano, e não com a simples outorga deste, e, sobre este ganho efetivo, incorrerá uma alíquota variável de 15% (quinze por cento) a 22,5% (vinte e dois e meio por cento) de imposto sobre ganho de capital.

Por sua vez, caso sua natureza seja considerada salarial, o cenário torna-se mais desvantajoso para ambas as partes, uma vez que, nesse caso, sobre o beneficiário incorrerá o IRPF variável com a porcentagem limite de 27,5% (vinte e sete e-mail por cento), e a empresa deverá realizar o pagamento dos encargos trabalhistas previstos na CLT, tais quais as férias, o décimo terceiro salário, e as contribuições previdenciárias relativas ao FGTS e o recolhimento do INSS.

No caso do SOP, por exemplo, além do colaborador ter autonomia para adquirir, caso queira, as ações da empresa, ele sujeita-se aos riscos de valorização ou desvalorização de tais ações, bem como a possibilidade de a empresa não prosperar e o seu plano não valer a pena de ser exercido quando cumprido o período de *Vesting*.

Na CLT, a definição de remuneração está prevista no artigo 457<sup>12</sup>:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

---

<sup>11</sup> FEUSER, Simone. Aplicação de phantom share aos contratos de trabalho. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 26, n. 6486, 4 abr. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/89456>. Acesso em: 1 mai. 2022.

<sup>12</sup> BRASIL, Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 10 de abril de 2022.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas 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.

Ainda, conforme explicado uma forma de sintetizar o conceito de remuneração, trazido por Ricardo Resende, em seu livro *Direito do Trabalho*<sup>13</sup>, seria colocando a remuneração como gênero do qual teria como espécies o salário e as gorjetas, por exemplo. Concluindo que a Remuneração seria a somatória dos pagamentos diretos (realizados pelo empregador) e indiretos (realizados por terceiros, como as gorjetas).

Sendo assim, ao dizer que o SOP poderia ter natureza remuneratória, deduz-se que este, enquadraria-se na opção de pagamentos diretos, realizados pelo empregador, e assim se deu o entendimento do CARF em alguns processos:

OBRIGAÇÃO TRIBUTÁRIA PRINCIPAL. DESCUMPRIMENTO. LANÇAMENTO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO. PARCELA INTEGRANTE. REMUNERAÇÃO. STOCK OPTIONS. INTEGRAÇÃO.

Salário de Contribuição são as remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador

---

<sup>13</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em <<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>> Acesso em: 17 abril 2022.

ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa

No presente caso a concessão de stock options (SO) aos segurados a serviço da contribuinte devem integrar o salário de contribuição, pois foram concedidos pelo trabalho do segurado, integraram-se ao patrimônio do segurado e não podem ser conceituados como oriundos de negócio mercantil. CARF. 3ª Câmara. 1ª Turma. Processo n. 10980.728541/2012-13. Acórdão n. 2301-004.282. Sessão: 20 de janeiro de 2015.

Todavia, como já vimos anteriormente, diferentemente de outros planos como os das Restricted Shares, no SOP e nos Planos de Ações Fantasma, não há a garantia de que o beneficiário receberá um benefício no final, pois para que isso ocorra, são levados em conta outros fatores que não só o desempenho do colaborador, mas também reações de mercado aos negócios da empresa, fatores macroeconômicos, entre outros, que levariam efetivamente à valorização de suas ações e, portanto, o recebimento do benefício pelo beneficiário.

Portanto, nos casos de SOP e *Phantom SOP*, é complexo falar de um entendimento que os enquadra em uma natureza de remuneração, que por sua vez fará com que sejam cobrados diversos impostos e encargos sob os beneficiários e os outorgantes, sem saber se ao final haverá realmente a existência de um benefício.

Como muito bem colocado por Nelson Eizirik em “A Lei das S/A comentada”<sup>14</sup>, na outorga de um SOP, a empresa confere ao colaborador uma mera expectativa de direito e, portanto, não há de se falar em direito adquirido ao exercício da opção. Isso porque, além das condições de *Vesting* pré-estabelecidas no contrato de outorga, há também condições de mercado, que podem vir a frustrar o exercício deste direito pelo colaborador, afastando mais uma vez a possibilidade de interpretação de caráter remuneratório destes planos.

No caso das Restricted Shares, a companhia deve se atentar ao fato de que caso ele seja outorgado em forma de RSUs, sua natureza será automaticamente considerada como remuneratória, por ser adquirido de forma gratuita pelo colaborador e, portanto, implicará no pagamento, pela empresa, de todos os encargos previstos na CLT, recolhimento do FGTS e do INSS e, para o beneficiário, a incidência de IRPF de porcentagem variável de 7% ao limite de 27,5%.

---

<sup>14</sup> EIZIRIK, Nelson. A Lei das S/A comentada: artigos 121 a 188. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2011. 483 p.



Há de se compreender que independentemente da outorga inicial de RSUs ter sido feita de forma gratuita ao colaborador, ela não garante que ele terá acesso as ações emitidas para ele no final, caso não seja cumprido o período de *Vesting*, por exemplo e, caso seja, não garantirá que o empregador tenha lucros atrelados a esta ação, afastando-se, portanto, do caráter salarial visto anteriormente.

No caso das RSAs, na teoria, devido ao fato do colaborador geralmente ter de desembolsar um valor para adquirir suas ações, sua natureza há de ser considerada comercial, pois este estará sujeito ao risco atrelado ao adquirento destas ações como se tivesse investido em qualquer outra ação de uma empresa listada na bolsa de valores.

Devido ao fato de a legislação brasileira não apresentar com clareza os critérios para a definição da natureza jurídica do SOP, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (“CARF”) e o Poder Judiciário analisam cada caso concreto para definir o seu enquadramento, o que torna esse entendimento muito subjetivo e traz grande insegurança jurídica com relação ao tema.

É importante que os fundadores da empresa se atentem aos detalhes do Plano, para que não sejam surpreendidos com eventual caracterização deste Plano como de remuneração atrelada ao contrato de trabalho. Dentre esses detalhes podemos mencionar a facultatividade do colaborador para o exercício ou não das opções outorgadas no Plano; o aumento do capital do colaborador em decorrência do exercício da opção deve se dar apenas pela venda das ações adquiridas por ele à terceiros; a vinculação do Plano à performance do colaborador, de forma que é importante que fatores adversos à ele devem ser relevantes para a valorização das ações da empresa, como o bom desempenho da economia nacional, o bom desempenho da empresa no geral, dentre outros; e, principalmente, a gratuidade ou onerosidade da outorga das opções do Plano ao colaborador, de forma que é interessante que este tenha que efetivamente comprar sua participação a um preço relevante<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª Turma, Cadeira 1), Recurso Ordinário nº 1002305-95.2016.5.02.0066. STOCK OPTIONS. NATUREZA COMERCIAL. Apesar das denominadas opções de ações serem pactuadas, tendo em vista a existência de um contrato de trabalho e com natureza de contraprestação, afastam-se da conceituação de salário e dos efeitos de tal enquadramento, porque o empregado livremente adquire as ações sujeitando-se aos riscos de sua valorização ou desvalorização no mercado financeiro, o que afasta, a toda evidência, o caráter salarial da referida parcela. Recurso Ordinário do reclamante a que se nega provimento. Relator: Nelson Nazar. Data de Publicação: 04/12/2019. Recorrente: Rodrigo Bota Filho. Recorrido: Renova Energia S.A.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (3ª Turma), Recurso Ordinário nº 0021745-77.2017.5.04.0010. STOCK OPTIONS. NATUREZA NÃO SALARIAL. Embora decorram do contrato de trabalho, as stock options constituem espécie de operação financeira no mercado de ações. Tratam-se de opção oferecida aos empregados para aquisição de ações da empresa por um custo abaixo do mercado. Ao exercer a opção de compra e assumir a titularidade das ações, o empregado também acolhe a álea da atividade e da

### 3. CENÁRIO AMERICANO

Os Planos de Incentivo como vemos hoje no Brasil foram “importados” da versão utilizada pelos “*venture capitalists*” americanos, no entanto, lá não há tantos conflitos com relação a natureza jurídica desses Planos, pois o mercado de Venture Capital já é maduro e consolidado, portanto, a lei já prevê de forma clara os institutos relacionados a este mercado.

Há duas espécies de Planos no direito americano, os Incentive Stock Options (“ISO”), que são utilizados com mais frequência, e o Nonstatutory Stock Options (“NSOs”), conforme o Topic No. 427 do Internal Revenue Services (IRS)<sup>16</sup>.

Observou-se no artigo “ISO vs. NQSO Stock Options: Which is Right for Your Business?”<sup>17</sup>, que a principal diferença entre os dois se dá justamente ao fato de que sobre o ISO só pode ser outorgada para empregados e, sobre ele não incide ao beneficiário nenhuma alíquota tributária pelo seu recebimento, mas apenas quando de seu exercício efetivamente, ocasião na qual estará sujeito a tributação do Imposto Mínimo Alternativo, que possui alíquota variável em torno de 0%, 15% e 20%<sup>18</sup> sobre o ganho de capital, a depender do valor do ganho, que será calculado a partir da diferença entre o preço do exercício e o preço de mercado da companhia no momento do exercício.

No caso dos NSOs, por sua vez, no momento do exercício pelo beneficiário, incidirá o *Ordinary Compensation Income* (“*Ordinary Income*”), que é equivalente ao nosso Imposto de Renda, que também será calculado pela diferença entre o preço exercício e o preço de mercado da companhia, mas, neste caso, o valor ganho será considerado como renda, e não como ganho de capital, podendo a alíquota variar entre 10 e 37%<sup>19</sup>.

---

volatilidade do mercado financeiro. Contexto em que eventual lucro obtido se dá em razão do negócio, e não dos serviços prestados pelo trabalhador, motivo pelo qual a parcela não possui natureza salarial, não fazendo jus o autor à integração vindicada. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Recorrente: João Marcelo Pedo. Recorrido: Lojas Renner S.A. Data do julgamento: 11/02/2021.

<sup>16</sup> Topic No. 427 Stock Options <<https://www.irs.gov/taxtopics/tc427#:~:text=There%20are%20two%20types%20of,plan%20are%20nonstatutory%20stock%20options>> Acesso em 23 de abril de 2022.

<sup>17</sup> ISO vs. NQSO Stock Options: Which is Right for Your Business? Publicado em 21 de outubro de 2020 <<https://startup.law/iso-vs-nqso-stock-options-which-is-right-for-your-business/>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

<sup>18</sup> TARVER, Evan. Income Tax vs. Capital Gains Tax: What’s the Difference? Atualizado em 24 de fevereiro de 2022. Disponível em <<https://www.investopedia.com/ask/answers/052015/what-difference-between-income-tax-and-capital-gains-tax.asp>> Acesso em 01 de maio de 2022.

<sup>19</sup> IRS provides tax inflation adjustments for tax year 2020. 2021. Disponível em <<https://www.irs.gov/newsroom/irs-provides-tax-inflation-adjustments-for-tax-year-2020>> Acesso em 26 de abril de 2022.

O motivo pelo qual o ISO não é a única opção utilizada pelos empreendedores americanos está no fato de que essa opção é menos favorável para o empregador, pois além de não poder ser oferecida a outros colaboradores não empregados, os NSOs são mais fáceis de administrar e possuem mais clareza quanto a sua tributação, além de serem passíveis de deduições fiscais, o que faz com que se tornem vantajosos para tal empregador.

Além disso, os ISOs possuem uma série de limitações, por exemplo, podem ser outorgadas apenas \$100.000,00 (cem mil dólares) do valor de mercado da empresa por ano, para o beneficiário, e tudo que for outorgado além desse valor, será considerado como NSOs para fins tributários<sup>20</sup>. Além disso, as Limited Liability Companies (LLCs), que são empresas de funcionamento similar ao das sociedades empresárias limitadas brasileiras, somente podem outorgar a seus beneficiários os NSOs<sup>21</sup>, e, ainda, os ISOs somente são válidos para o exercício pelo beneficiário por noventa dias depois que este deixar a empresa, pois caso esse período seja estendido, o IRS irá qualificar essas opções como NSOs<sup>22</sup>.

Nos Estados Unidos, a legislação prevê que para que, para que não seja enquadrado como natureza salarial, é necessário que, a partir da outorga do Plano ao beneficiário, haja um período de no mínimo 24 (vinte e quatro) meses de *Vesting* no qual o beneficiário não pode exercê-lo efetivamente, ou no caso do Plano ser outorgado em uma *startup*, este período deve ser de 36 (trinta e seis) meses<sup>23</sup>.

Essa divisão entre ISOs e NSOs é base para os SOP tradicionais utilizados nos Estados Unidos, de forma que fica muito clara a tributação relativa a estes Planos e o que o irá fazer com que ele se descaracterize de um tipo para o outro.

Fora esses dois modelos apresentados, eles possuem também RSAs e RSUs, já apresentadas anteriormente.

No caso das RSUs, eles se assemelham aos NSOs, uma vez que a tributação é feita pelo *Ordinary Income*, mas há grande diferença, pois, no caso das NSOs a base de cálculo é a diferença entre o valor de mercado e o valor de exercício, enquanto no caso das RSUs, o cálculo do imposto será feito sobre o valor de mercado multiplicado pelo número de ações vestidas

---

<sup>20</sup> MACCHERONE, Morgan M. What's the Difference? Incentive Stock Options (ISOs) versus Nonstatutory Stock options (NSOs). 23 de março de 2021. Disponível em <<https://www.hutchlaw.com/blog/whats-the-difference-incentive-stock-options-isos-versus-nonstatutory-stock-options-nsos>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

<sup>21</sup> Top 10 Frequently Asked Questions About Equity Compensation. 25 de setembro de 2018. Disponível em <<https://www.hutchlaw.com/blog/faqs-about-equity-compensation>> Acesso em 25 de abril de 2022.

<sup>22</sup> MISERANY, Katy. Why you only have 90 days to exercise your options when you leave a startup-and why that's changing. Publicado em 25 de outubro de 2019. Disponível em <<https://carta.com/blog/pte-90-day-window/>> Acesso em: 01 de maio de 2022.

<sup>23</sup> MITSIOS, Stephanos. Tax treatment of stock option plan etc. Publicado em 1 de fevereiro de 2021. Disponível em <[https://www.ey.com/en\\_gr/tax/tax-alerts/tax-treatment-of-stock-option-plans-etc-](https://www.ey.com/en_gr/tax/tax-alerts/tax-treatment-of-stock-option-plans-etc-)> Acesso em 24 de abril de 2022.

naquele período, tornando esta opção um pouco menos benéfica tributariamente para o beneficiário<sup>24</sup>.

Já as RSAs, que são muito menos utilizadas por requererem que o funcionário desembolse um valor no momento da outorga para comprar as ações que estavam sujeitas *Vesting Invertido*, o *Ordinary Income* considerará a diferença do valor de mercado no momento do exercício das ações ao valor que anteriormente havia sido pago pelo colaborador.

Ainda, apresentam também a figura das *Phantom Shares*, que são tributadas através do *Ordinary Income*, no momento do recebimento do valor equivalente às ações virtuais atreladas ao plano<sup>25</sup>.

#### 4. MARCO LEGAL DAS STARTUPS

O Marco Legal das Startups surgiu a partir de uma série de debates, artigos e livros elaborado por pessoas atuantes no mercado de inovação e *startups*, a partir da necessidade de regulamentar muitas das práticas utilizadas por essa indústria. As conversas sobre o tema começaram em meados de 2016/2017, momento no qual começou a ser observado o rápido crescimento da categoria no Brasil.

Seu principal objetivo do Marco Legal, desde o princípio, era criar um ambiente mais favorável para o desenvolvimento do mercado brasileiro, criando um ecossistema mais funcional e favorável às negociações. Regulando os aspectos inovadores para trazer mais segurança jurídica e incentivar grandes investidores nacionais e internacionais a investirem nas empresas do Brasil.

Grandes expectativas foram criadas no mercado acerca do texto legislativo do Marco Legal, no sentido de que iria ajudar a desmitificar uma série de temas que causam grandes polêmicas a conflitos no dia-a-dia dos atuantes neste cenário, no entanto, o texto final aprovado em maio de 2021, e publicado em junho do mesmo ano, passou longe de ser um marco definitivo para as *startups*, porque não abordou os temas mais relevantes e esperados, como o dos Planos

---

<sup>24</sup> RAMONES, Tawny. Non-Qualified Stock Options vs. Restricted Stock Units. 17 de junho de 2021. Disponível em <[https://wealthadvisors.com/non-qualified-stock-options-vs-restricted-stock-units/#:~:text=Two%20common%20types%20of%20equity,restricted%20stock%20units%20\(RSUs\)](https://wealthadvisors.com/non-qualified-stock-options-vs-restricted-stock-units/#:~:text=Two%20common%20types%20of%20equity,restricted%20stock%20units%20(RSUs)>)> Acesso em: 03 de maio de 2022.

<sup>25</sup> BUSHMAN, Anne. 9 frequently asked questions about phantom stock plans. Publicado em 06 de abril de 2022. Disponível em <<https://rsmus.com/insights/services/business-tax/9-frequently-asked-questions-about-phantom-stock-plans.html>> Acesso em: 03 de maio de 2022.

de Incentivo, mas trouxe apenas uma série de conceitos que já vinham sendo utilizados no mercado há anos.

## 5. CONCLUSÃO

Ante o exposto no presente artigo, há de se perceber que apesar de os tribunais estarem aplicando seus entendimentos de forma ordenada, a ausência de legislação gera muita insegurança jurídica para os empregadores, pois o tribunal vem tomando suas decisões com base em critérios subjetivos e através da análise de cada caso, não havendo uma previsão clara dos critérios para os planos outorgados com cunho salarial e os outorgados com cunho comercial, diferentemente do que ocorre no cenário americano, no qual a legislação traz de forma objetiva as possibilidades de Planos de Incentivo, e os critérios que eles precisam se adequar para que sejam tributados como remuneração ou como ganho de capital.

Mesmo neste cenário de mais objetividade que ocorre nos Estados Unidos da América, a compreensão dos institutos de cada formato de Plano de Incentivo é de difícil compreensão. Por isso, ainda que eles tenham regulamentação específica sobre eles, ainda há confusão no mercado sobre o melhor Plano a ser utilizado em cada caso.

No Brasil, o entendimento majoritário se dá no sentido de que para que seja enquadrado como natureza mercantil, é necessário que haja onerosidade e, exposição ao risco pelo beneficiário, ambos fatores que se complementam, uma vez que o risco do qual a doutrina e jurisprudência se referem é atrelado à desvalorização das ações e perda efetiva do dinheiro investido pelo beneficiário.

Do outro lado, para que fosse enquadrado como natureza salarial, se faria necessária a presença dos institutos gratuidade, habitualidade e ausência completa de risco pelo beneficiário.

No entanto, há de se ressaltar o fato de que a ausência de risco completa pelo beneficiário é impossível de ser atingida, o que faz com que a tese que tenta enquadrar os Planos como remuneração seja imperfeita. Isso porque, mesmo que não haja desembolso de capital pelo beneficiário, este continuará à sombra do risco envolvendo o mercado, pois o valor no momento de exercício pode se tornar inferior ao preço atual de mercado da empresa, fazendo com que o beneficiário não possua benefício algum em exercer as ações do plano, pelo contrário, podendo ele até mesmo perder dinheiro caso decida por exercer,

Dessa forma, considerando que o beneficiário em questão pode perder o seu benefício, não há de se falar em enquadramento a remuneração por prestação de serviços, que em tese é algo garantido ao funcionário, e não há como ser retirado deste, em virtude do princípio do direito adquirido.

A tentativa de enquadrar os Planos de Incentivo em uma categoria diversa da que eles estão efetivamente, prejudica todas as partes, pois o empregador acaba tendo que pagar mais impostos e encargos e, em virtude disso, oferece menos incentivos a seus colaboradores, o que por sua vez faz com que as *startups* retenham menos talentos e rumem ao fracasso, prejudicando o desenvolvimento do ecossistema como um todo. Sendo necessário o estabelecimento de uma regulamentação clara e objetiva sobre o tema, em vias de facilitar sua compreensão e utilização por todos os atuantes deste mercado.

Além disso, este ponto é de suma importância para os grandes investidores de Venture Capital, que olham todos os aspectos da empresa antes de realizar o seu investimento efetivamente e, o fator envolvendo seu quadro de colaboradores e quais as formas de retê-los é um dos mais importantes, pois de fato será um grande determinante do sucesso ou fracasso da *startup*. Portanto, essa insegurança acaba afastando esses grandes investidores de empresas constituídas no Brasil, fazendo com que haja uma fuga de capital de nosso país, pois cada vez mais *startups* buscam constituir *offshores* para poderem receber aportes de investimentos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FELD, Brad; MENDELSON, Jason. **Venture Deals – Be smarter than your lawyer and venture capitalist**. 3<sup>rd</sup> edition, United States of America, 271 p.

FEIGELSON, Bruno; NYBO, Erik Fontenele; FONSECA, Victor Cabral. **Direito das Startups**. São Paulo: Saraiva Educação. 2018.

COUTINHO, Diogo R.; FOSS, Maria Carolina; MOUALLEM, Pedro Salomon B. **Inovação no Brasil: Avanços e desafios jurídicos e institucionais**. Blucher, 2017.

ROMANS, Andrew. **The Entrepreneurial Bible to Venture Capital – Inside secrets from the leaders in the startup game**. McGraw-Hill Education, 2013.

RAMSINGHANI, Mahendra. **The Business of Venture Capital**. 2<sup>nd</sup> edition. John Wiley & Sons, Inc. 2014.

CARRILO, Ana Flávia. **Crescimento das Startups: veja o que mudou nos últimos cinco anos!** 2020. Disponível em: < <https://abstartups.com.br/crescimento-das-startups/> > Acesso em 25 de abril de 2021.

Investopedia **"How Many Startups Fail and why?"** <<https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/040915/how-many-startups-fail-and-why.asp> > Acesso em: 13 de abril de 2022.

BRASIL, **Lei Complementar nº182/2021**. Institui o marco legal das startups do empreendedorismo inovador; e altera a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp182.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20182%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20JUNHO%20DE%202021&text=Institui%20o%20marco%20legal%20das,14%20de%20dezembro%20de%202006](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp182.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2%BA%20182%2C%20DE%201%C2%BA%20DE%20JUNHO%20DE%202021&text=Institui%20o%20marco%20legal%20das,14%20de%20dezembro%20de%202006) > Acesso em: 25 de abril de 2022.

BRASIL, **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) > Acesso em: 10 de abril de 2022.

COUTO, Julia. **Tipos de ILP: Plantos de Opções Fantasmas – SAR.** - <<https://pris.com.br/blog/planos-de-opcoes-fantasmas-sar/> > Acesso em: 23 de abril de 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.**: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>> Acesso em: 17 abril 2022.

CARLOS, Alvim. **RSU vs RSA: What's The Difference?** Publicado em 3 de março de 2022. Disponível em < <https://districtcapitalmanagement.com/rsu-vs-rsa/#:~:text=An%20RSA%20is%20a%20grant,the%20restrictions%20lapse%20or%20vest.> > Acesso em: 26 de abril de 2022.

FEUSER, Simone. **Aplicação de phantom share aos contratos de trabalho.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 26, n. 6486, 4 abr. 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/89456>> Acesso em: 1 de maio 2022.

EIZIRIK, Nelson. **A Lei das S/A comentada: artigos 121 a 188.** São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2011. 483 p.

Topic No. 427 Stock Options - <<https://www.irs.gov/taxtopics/tc427#:~:text=There%20are%20two%20types%20of,plan%20are%20nonstatutory%20stock%20options>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

**ISO vs. NQSO Stock Options: Which is Right for Your Business?** Publicado em 21 de outubro de 2020 <<https://startup.law/iso-vs-nqso-stock-options-which-is-right-for-your-business/>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

**IRS provides tax inflation adjustments for tax year 2020.** 2021. Disponível em: <<https://www.irs.gov/newsroom/irs-provides-tax-inflation-adjustments-for-tax-year-2020>> Acesso em: 26 de abril de 2022.

MACCHERONE, Morgan M. **What's the Difference? Incentive Stock Options (ISOs) versus Nonstatutory Stock options (NSOs).** 23 de março de 2021. Disponível em:

<<https://www.hutchlaw.com/blog/whats-the-difference-incentive-stock-options-isos-versus-nonstatutory-stock-options-nsos>> Acesso em: 23 de abril de 2022.

FREIFELD, Jeremy. **Top 10 Frequently Asked Questions About Equity Compensation.** 25 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://www.hutchlaw.com/blog/faqs-about-equity-compensation>> Acesso em: 25 de abril de 2022.

MITSIOS, Stephanos. **Tax treatment of stock option plan etc.** Publicado em 1 de fevereiro de 2021. Disponível em: <[https://www.ey.com/en\\_gr/tax/tax-alerts/tax-treatment-of-stock-option-plans-etc-](https://www.ey.com/en_gr/tax/tax-alerts/tax-treatment-of-stock-option-plans-etc-)> Acesso em: 24 de abril de 2022.

TARVER, Evan. **Income Tax vs. Capital Gains Tax: What's the Difference?** Atualizado em 24 de fevereiro de 2022. Disponível em: <<https://www.investopedia.com/ask/answers/052015/what-difference-between-income-tax-and-capital-gains-tax.asp>> Acesso em: 01 de maio de 2022.

RAMONES, Tawny. **Non-Qualified Stock Options vs. Restricted Stock Units.** 17 de junho de 2021. Disponível em: <[https://wealthadvisors.com/non-qualified-stock-options-vs-restricted-stock-units/#:~:text=Two%20common%20types%20of%20equity,restricted%20stock%20units%20\(RSUs\)](https://wealthadvisors.com/non-qualified-stock-options-vs-restricted-stock-units/#:~:text=Two%20common%20types%20of%20equity,restricted%20stock%20units%20(RSUs))> Acesso em: 03 de maio de 2022.



## TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Daniela Cristina Eng de Lima discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 31700561, período matutino, turma D, tendo realizado o TCC com o título: A Estrutura da Legislação Brasileira para os Planos de Incentivo por meio de Participação Societária sob a orientação do(a) Professor(a) Camila Ferreira Padin declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 20 de maio de 2022. .

Daniela C. Eng. de Lima

**Assinatura do discente**