

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CAMILA VILLALBA MOYA RODRIGUES

**STOCK OPTIONS - PLANOS DE OUTORGA DE OPÇÃO DE COMPRA DE
AÇÕES: APLICABILIDADE DO INSTITUTO NO BRASIL**

(STOCK OPTIONS PLANS: APPLICABILITY OF THE PRACTICE IN BRAZIL)

SÃO PAULO

2018

CAMILA VILLALBA MOYA RODRIGUES

**STOCK OPTIONS - PLANOS DE OUTORGA DE OPÇÃO DE COMPRA DE
AÇÕES: APLICABILIDADE DO INSTITUTO NO BRASIL**

(STOCK OPTIONS PLANS: APPLICABILITY OF THE PRACTICE IN BRAZIL)

Artigo Científico apresentado à banca examinadora da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Dr. Marcelo Fortes Barbosa Filho

SÃO PAULO

2018

CAMILA VILLALBA MOYA RODRIGUES

**STOCK OPTIONS - PLANOS DE OUTORGA DE OPÇÃO DE COMPRA DE
AÇÕES: APLICABILIDADE DO INSTITUTO NO BRASIL**

(STOCK OPTIONS PLANS: APPLICABILITY OF THE PRACTICE IN BRAZIL)

Artigo Científico apresentado à banca examinadora da Universidade Presbiteriana Mackenzie como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data: __/__/__

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcelo Fortes Barbosa Filho

STOCK OPTIONS - PLANOS DE OUTORGA DE OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES: APLICABILIDADE DO INSTITUTO NO BRASIL

STOCK OPTIONS PLANS: APPLICABILITY OF THE PRACTICE IN BRAZIL

Camila Villalba Moya Rodrigues¹

RESUMO: Este trabalho analisa a aplicabilidade dos planos de outorga de opção de compra de ações – *stock options* – com foco nos principais empecilhos e riscos que as empresas que desejam implementar o instituto encontram à luz da legislação trabalhista brasileira. Para isso, analisa-se brevemente a estrutura legal dos planos, quais são seus objetivos e as características da natureza jurídica salarial brasileira, como evitar que a outorga de opção de compra de ações se confunda com salário, além de discussão sobre soluções que possibilitem a implementação dos *stocks options plans* sem questionamentos e possíveis penalidades às empresas pela justiça trabalhista do Brasil.

Palavras-chaves: Opção de Compra. Ações. Plano. Outorga. Remuneração.

ABSTRACT: This paper was prepared aiming to analyze the applicability of stock option plans focusing on the main obstacles and risks that companies wishing to implement the institute find in the light of Brazilian labor legislation. The legal structure of the plans, their purposes and the Brazilian salary legal nature are discussed, as well as how to prevent confusion between granting of stock options and salary. Also, a presentation of solutions that enable the implementation of the stock options in Brazil but without the questioning and possible penalties for the companies by the labor courts of Brazil.

Keywords: Stock Option, Plan, Grant, Remuneration.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Desenvolvimento; 2.1 – Conceito; 3. Natureza Jurídica; 4. Aspectos Trabalhistas; 5. Conclusão; Referências Bibliográfica.

¹ Bacharelada da Universidade Presbiteriana Mackenzie, Faculdade de Direito, São Paulo, Brasil.
E-mail: ca_moya309@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

Tem sido prática muito comum que empresas multinacionais de grande porte, ao se instalarem no Brasil, implementem um programa de participação dos seus altos executivos no lucro das empresas.

No início, estes programas foram implementados com o intuito apenas de manter os benefícios que os empregados que foram transferidos para o Brasil possuíam quando eram empregados da matriz da companhia no exterior. No entanto, com o fenômeno da globalização e com o desenvolvimento da indústria e da tecnologia nacional, as empresas passaram a ter a intenção de conceder estes benefícios não somente aos empregados estrangeiros, como, também, aos seus novos administradores contratados no Brasil, sendo posteriormente o benefício estendido, eventualmente, também aos demais empregados da empresa.

As *stock options* - prática bastante antiga e comum em países europeus e nos Estados Unidos - e amplamente utilizada em empresas de tecnologia e *start-ups*, principalmente no Vale do Silício - permitem alcançar dois grandes objetivos importantes para o sucesso de qualquer empresa: reter e atrair os profissionais mais talentosos do mercado e criar uma identidade de interesses entre os acionistas e empregados. Os resultados da outorga da opção de compra de ações a curto prazo é o estímulo aos empregados a produzir e a cooperar com o desenvolvimento da companhia, o que gera o aumento da produtividade e, subsidiariamente, dos lucros, além da diminuição da rotatividade dos empregados, já que as empresas que utilizam os *stock option plans* costumam desenvolver um senso de lealdade e de confiança entre seus executivos que muitas vezes são a chave do sucesso da companhia, principalmente em empresas inovadoras como as gigantes Facebook e Microsoft, por exemplo. Os motivos mais comuns para a outorga da opção estão elencados na Tabela abaixo. De acordo com Carol E. Curtis², em 2001 aproximadamente 12 milhões de funcionários americanos recebiam *stock options*, o que então correspondia a aproximadamente 1 em cada 10 empregados das empresas privadas no país. Para Tim Cook, o CEO da maior companhia do mundo, o segredo do sucesso da empresa que ele atualmente comanda está em seus funcionários. Em e-mail enviado aos empregados da empresa no início deste ano, o

² CURTIS, Carol E. *Pay Me in Stock Option: manage the options you have, win the options you want*. 2. ed. Nova Iorque: Editora John Wiley & Sons, Inc, 2001, p. 21.

presidente da Apple comunicou que faria investimentos nos moldes de *reward* para que todos aqueles que colaboram com o desenvolvimento da gigante tecnológica também colhessem os frutos do seu sucesso:

Estou animado em informar que também estamos aumentando nosso investimento em nosso recurso mais importante - nosso pessoal. Você é o coração e a alma da Apple e nós queremos que você compartilhe o sucesso obtido através de seus esforços. Sua dedicação ajuda a Apple a produzir os melhores produtos do mundo, surpreender e encantar nossos clientes e, finalmente, tornar o mundo um lugar melhor.

Outro ponto a ser observado, principalmente no caso das *start-ups*, é a falta de capital disponível em caixa para salários e bônus no início das operações. Muitas vezes o dinheiro é todo investido no desenvolvimento da ideia e os resultados financeiros demoram a aparecer, mas, se os empregados acreditam que o projeto é revolucionário e as chances de compensação fartas no futuro são altas, eles podem dedicar-se à empresa em troca de remunerações significativamente baixas, com a promessa de lucros e de participação como acionista caso a empresa cresça e se torne forte no mercado.

Tabela - Motivos pelos quais as empresas concedem stock options aos seus empregados e executivos e porcentagem de empresas que concederam o benefício pelo motivo listado.

Motivos	%
Alinhar os interesses do funcionário com os dos acionistas	79%
Reter talentos profissionais	68%
Incentivo / Recompensa	75%
Permanecer competitivo na indústria	69%
Promover o espírito de dono (<i>ownership</i>)	34%
Recompensa por atingir metas de desempenho específicas	22%
Prática normal na contratação	19%

Fonte: National Association of Stock Plan Professionals, 2016

Este trabalho analisa a implementação do instituto no Brasil e os possíveis empecilhos e discussões legais que devem ser considerados pelas empresas que desejam outorgar o plano de opção de compra de ações aos seus empregados.

Uma vez que a prática surgiu em um país liberalista, com pouca intervenção jurídica e protecionista no que tange o mercado, diversos aspectos precisam ser analisados quando as companhias implementam o instituto em um país “protecionista” como o Brasil, principalmente à luz das leis trabalhistas. Uma corrente minoritária entende que *stock options* são uma forma de remuneração, pois são frutos de um resultado indireto do trabalho exercido pelo empregado. Uma vez que as ações são compradas pelos funcionários com desconto em razão da função e do cargo que exercem dentro da empresa, essa corrente defende que deveria ocorrer a incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, além de, inclusive, a tributação dever ser aplicada conforme aplicação nos encargos trabalhistas.

São requisitos para a implantação de um *stock option plan* no Brasil a observância da lei que dispõe sobre as sociedades por ações (Lei 6.404/76), dispositivo este que aponta acerca da necessidade de previsão expressa no estatuto social da companhia sobre possibilidade de outorga da opção de compra de ações a funcionários, a existência de capital autorizado e, ainda, da obrigatoriedade de que o plano seja previamente discutido e aprovado em assembleia geral da companhia. Nesse sentido, todas as exigências que regulam a opção de compra de ações estão dispostas no parágrafo terceiro do artigo 168:

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

§ 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.

Por último, a CVM também dispõe sobre a aplicabilidade e condições para a aplicação de planos de opção de compra de ações em sua deliberação nº. 371/2000, de 13 de dezembro de 2000, e no ofício Circular CVM/SNC/SEP/nº. 02/2000, os quais obrigam que as companhias divulguem nota explicativa informando a CVM acerca da natureza e das condições dos planos de opção de compra de ações em favor de seus empregados, além da política contábil, do número e do valor de ações outorgadas, quais funcionários receberam a outorga e as datas para início e vencimento do prazo para exercício da opção.

O parágrafo primeiro do artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT –, estabelece que toda remuneração variável oferecida aos empregados, como

gratificações legais e comissões, por exemplo, deve ser considerada parte do salário para fins de pagamento de encargos trabalhistas (tais como 13º salário, pagamento de horas extras, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS –, e contribuições sociais). Com base nisso, alguns empregados têm levado para a Justiça do Trabalho a discussão sobre a natureza dos pagamentos decorrentes dos planos de opção de compra de ações e outros planos similares baseados em ações, alegando que eles também devem ser considerados como parte da remuneração.

2. CONCEITO

A opção de compra de ações, ou as chamadas *stock options*, consistem na concessão futura do direito de opção de compra de ações oferecidas por uma companhia ou empresa do mesmo grupo econômico aos seus colaboradores.

Fábio Ulhôa Coelho (2011, p. 143) define as *stock options* como:

[...] negócio jurídico, pelo qual a companhia se obriga a partir da declaração de vontade do executivo beneficiário (exercício da opção) e pagamento por este do preço, a entregar-lhe ações de sua emissão, em quantidade e espécie previamente definidas no instrumento de opção.

Já Alice Monteiro de Barros ensina que:

o regime das *stock options* permite que os empregados comprem ações da empresa em um determinado período e por preço ajustado previamente. Se o valor da ação ultrapassa o preço, o beneficiário obtém lucro e, em consequência, duas alternativas lhe são oferecidas: revender de imediato a mais valia ou guardar os seus títulos e se tornar um empregado acionista.

A prática, portanto, consiste na concessão futura do direito de opção de compra de ações, oferecidas pela companhia ou empresas do mesmo grupo econômico aos seus colaboradores (executivos ou funcionários da companhia ou de suas subsidiárias), que possuem a prerrogativa de exercer um direito de aquisição de ações, mediante o pagamento de um preço, sempre que se cumpram certas condições específicas, tendo caráter oneroso, voluntário e de risco.

3. NATUREZA JURÍDICA

Quanto à relevante questão da natureza jurídica das *stock options*, esta faz referência ao fato de que caso a opção de compra de ações seja considerada como um benefício concedido aos empregados, dotado de natureza jurídica salarial, seria necessária a sua inclusão na base de cálculo de todos os direitos trabalhistas, o que resultaria em despesas relevantes que não são desejadas pelas empresas.

Por outro lado, na hipótese de se constatar que o plano de outorga da opção de compra de ações, ou *stock option plan*, é um contrato de natureza meramente mercantil, totalmente desvinculado do contrato de trabalho, os ganhos eventualmente auferidos por empregados, quando da venda das ações adquiridas através do plano, não deverão ser considerados como parte da sua remuneração.

Para o desembargador do TRT, Sergio Pinto Martins (2013, p. 2), as *stock options* não podem ser classificadas como gratificação salarial e, portanto, não se enquadram no parágrafo 1º do artigo 457 da CLT, apontando-se, na sequência, o respectivo posicionamento do doutrinador:

O direito de opção não se enquadra no parágrafo 1º do art.457 da CLT, pois não representa comissão, percentagem, gratificação ajustada, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador. Não se trata de gratificação porque não é um pago ajustado entre empregado e empregador, mas o primeiro paga para obter o direito de comprar as ações. Envolve fatores aleatórios à companhia, que é a valorização das ações no mercado.

Na mesma linha de pensamento, o doutrinador Nelson Eizirik (2011, p.480) concorda que, “constituindo a opção uma expectativa de direito, com natureza mercantil, os valores decorrentes de ações adquiridas mediante o seu exercício não integram o salário dos empregados”. Ainda, Luiza Fontoura da Cunha afirma que:

os planos de opções de ações têm natureza mercantil, já que (a) decorrem de previsão legal (Lei das Sociedades Anônimas), (b) a opção de compra é necessariamente onerosa, (c) exposta à flutuação do mercado, (d) independe do contrato de trabalho.

Em razão do exposto acima, pode-se considerar que a corrente majoritária da doutrina brasileira, inclusive Modesto Carvalhosa, concorda que os planos de

outorga de opção de compra de ações são puramente mercantis e sem natureza salarial.

4. ASPECTOS TRABALHISTAS

Portanto, para garantir a adequação às leis brasileiras, deve-se considerar os diversos aspectos do sistema da outorga de opção, conforme a seguir será exposto.

Ora, em relação à expectativa de direito gerada por conta do instituto das *stock options*. Vencido o prazo, o empregado pode ou não exercer a opção de comprar as ações do seu empregador. A opção de compra de ações não é um benefício que automaticamente se incorpora ao patrimônio do empregado quando da assinatura do contrato de *stock option plan*, e, sim, uma mera expectativa de direito, que poder ser exercido ou não pelo empregado, somente após o término do período de carência.

Em se tratando do risco mercantil, observa-se que se na ocasião do exercício do direito à compra de ações (término do prazo de carência), o valor das ações estiver menor do que o valor da opção combinado previamente (preço de emissão), o empregador não subsidiará a diferença, ficando o empregado, pelo menos nesse primeiro momento, impossibilitado de auferir lucro com o exercício da compra e venda das ações. Uma vez que o mercado é volátil e é impossível prever com absoluta certeza se o preço das ações vai aumentar ou diminuir quando a opção puder ser exercida, resta claro o risco assumido pelo empregado.

No sentido da questão acerca da onerosidade, nota-se que caso o empregado decida por exercer o seu direito de compra de ações, pagará ao seu empregador pelas suas ações. Nesse sentido, vale argumentar que a oferta de compra de ações é concedida ao empregado através de um contrato oneroso, que afasta a sua condição de benefício, já que a característica “gratuidade” não está presente. As ações não foram cedidas, e sim ofertadas por preço semelhante ou pouco inferior ao preço praticado no mercado.

Em se tratando da eventualidade, tem-se que os ganhos que podem ser auferidos com o *stock option plan* são eminentemente eventuais, já que a flutuação do mercado de capitais não pode permitir que, sempre ao término de um período de carência, as ações, que o empregado poderá adquirir e vender, estarão correspondendo a algum lucro.

Segundo Maria Novais (2004, p. 11), há a observação no sentido de que “não se pode considerar salário valor recebido de forma aleatória, pago por terceiros (mediante corretoras autorizadas) cujo valor é completamente alheio ao contrato de trabalho”.

5. CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o *stock option plan* consiste em contrato mercantil, sem vínculo ao contrato de trabalho, de salário ou de gratificações do empregado e de seus possíveis ganhos advindos em caso de a opção do plano ser exercida – que são absolutamente eventuais e incertos, não teriam, por consequência, nenhuma implicação trabalhista e, portanto, não devem ser contabilizados na base de cálculo para fins de pagamentos trabalhistas.

Contudo, é possível blindar-se judicialmente para garantir que o plano de *stock options* não seja considerado como de natureza salarial diante do ordenamento legal trabalhista brasileiro, desde que alguns cuidados sejam tomados:

Primeiramente, o contrato do *stock option plan* deve ser elaborado de acordo com os requisitos previstos na Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações) para garantir sua natureza mercantil.

O contrato de *stock option plan* deve, necessariamente, ser oneroso - o empregado deve obrigatoriamente contribuir no pagamento da ação.

O plano deve apontar aos empregados os riscos que envolvem o investimento em ações para que o empregado, quando do exercício do direito de compra das ações, esteja ciente de que está assumindo o risco de estar sujeito à flutuação do valor das ações no mercado de capitais.

A compra de ações pelo empregado não deve ser subsidiada pelo empregador na hipótese de o valor das ações no momento do exercício ser menor do que o valor da emissão das ações, fixado quando da assinatura do *stock option plan*.

E como consideração final, a compra de ações pelo empregado deve ser sempre intermediada pelo profissional competente, ou seja, o corretor de valores mobiliários, respeitando-se as normas que regulam a compra e venda de valores mobiliários.

Conclui-se, por consequência, que o contrato de oferta de compra de ações não representa um benefício concedido ao empregado pelo trabalho prestado ao empregador. É um contrato de natureza societária, ou ainda de natureza meramente mercantil – mesmo que exercido no curso do pacto laboral – através do qual o empregado pagará pelo exercício do direito de compra das ações e poderá, sem nenhuma garantia do empregador, auferir lucro com a venda dessas ações para o seu próprio empregador ou para terceiros.

Finalmente, é importante ressaltar a necessidade da regulamentação do instituto no Brasil, uma vez que esta modalidade, mesmo que ainda não amplamente adotada nacionalmente, tem cada vez mais espaço em discussões e poderia ser mais considerada pelas empresas com legislação e jurisprudência sólidas, tendo em vista o grau de sucesso e os resultados obtidos no cenário internacional.

Uma das principais razões pelas quais ainda há poucos casos de reclamações trabalhistas com discussões sobre a natureza de tais pagamentos é devido ao fato de que a maioria dos planos são destinados a executivos de alto escalão e, por outro lado, tais executivos, em muitos casos, não apresentam reclamações trabalhistas para preservar sua própria reputação e carreira no mercado. Com uma legislação clara e adequada, tanto os funcionários como as empresas que desejam adotar os *stock option plans* vão se sentir muito mais seguros para utilizar o sistema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALAKRISHNAN, Anita; LIPTON, Josh. *Apple is giving \$2,500 stock awards to some employees*: Apple will grant \$2,500 in restricted stock units over the coming months to most employees; Apple also announced a large-scale commitment to the U.S. economy on Wednesday; The RSUs are likely to apply to most employees worldwide, including retail. 2018. Disponível em: <<https://www.cnbc.com/2018/01/17/apple-awarding-2500-rsus-report.html>>. Acesso em: 22 out. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BLOG, MyStockOptions.com. *Why do companies grant stock options, restricted stock, and other equity awards? Do employees really value them?* Disponível em: <<https://www.mystockoptions.com/content/why-do-companies-grant-options-restricted-stock-other-equity-awards-do-employees-really-value-them>>. Acesso em: 23 out. 2018.

BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. *Instrução CVM 371 de 13 de dezembro de 2000*. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/>>. Acesso em: 22 set. 2018.

BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. *Ofício Circular CVM/ SNC/ SEP/ nº 02/2000*. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br/>>. Acesso em: 22 set. 2018.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 ago. 2018.

BRASIL. Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por ações. *Diário Oficial da União*, DF, 15 nov. 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm>. Acesso em: 17 ago. 2018.

BRITO, Felipe Lorenzi de; *Stock Options: os planos de opção de compra de ações*; Felipe Lorenzi de Brito, Iva Maria de Souza Bueno e Fernanda Balieiro Figueiredo, São Paulo, Almedina, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense / Método, 2015.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Comercial*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. 2. V.

COSTA, Sergio Amad. *'Stock option' é ou não é remuneração?* A utilização, pelas empresas, de sistemas de recompensas financeiras aos profissionais tem crescido no Brasil, não só em termos de valores concedidos aos empregados, mas também no número de companhias que passaram a se servir desses modelos de ferramenta de gestão. Estadão, 14 ago. 2013. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,stock-option-e-ou-nao-e-remuneracao-imp-,1063752>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

CUNHA, Luiza Fontoura de. *Stock options: uma análise sobre sua tributação*. Revista dialética de direito tributário. n. 203, ago. 2012, p. 101 a 113.

CURTIS, Carol E., *Pay Me in Stock Option: manage the options you have, win the options you want*. 2. ed. Nova Iorque: Editora John Wiley & Sons, Inc, 2001, p. 58.

EIZIRIK, Nelson. *Lei das S/A Comentada – Volume II. Artigos 121 a 188*. São Paulo, Quartier Latin, 2011.

FERRAZ, Mirella Costa Macedo. *O Regime Jurídico Trabalhista do Stock Option*. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual, Salvador, p. 1-22, jan. 2009. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/478>>. Acesso em: 23 out. 2018.

GREENSPAN, Alan et al. Stock options and related matters. In: ARNOLDO, Wald (Org.). *Revista de Direito Bancário, do Mercado de Capitais e da Arbitragem*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. cap. 1, p. 13-20.

GUSMÃO, Mônica. *Lições de Direito Empresarial*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 497, 498.

HALL, Brian J; MURPHY, Kevin J. The Trouble with Stock Options. *Journal of Economics Perspectives*. Volume 17, n. 3, summer 2003. Disponível em: <<https://www.nber.org/papers/w9784.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2018.

HARRIS, Bill. Why Is Silicon Valley So Clueless About Stock Options? *Forbes*, 22 de março de 2012. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/ciocentral/2012/03/22/why-is-silicon-valley-so-clueless-about-stock-options/#16400b37cde8>>. Acesso em: 15 set. 2018.

HARROCH, Richard. How Employee Stock Options Work in Startup Companies. *Allbusiness*. Disponível em: <<https://www.allbusiness.com/how-employee-stock-options-work-in-startup-companies-103450-1.html>>. Acesso em: 15 set. 2018.

JENSEN, Michael C.; MURPHY, Kevin J. *Performance Pay and Top-Management Incentives* Harvard University Press. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=94009>. Acesso em: 22 set. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Natureza do Stock Options no Direito do Trabalho*. São Paulo: IOB, Trabalhista e previdenciário, Repertório de Jurisprudência, n. 16/2001, Caderno 2, p. 306 e ss.

NETTO, Domingos Fortunato; HOMSY, Leonardo; RABAY, Dario Abrahão. *Employee share plans in Brazil: regulatory overview*. Disponível em: <[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-513-8390?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-513-8390?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1)>. Acesso em: 23 out. 2018.

NOVAIS, Maria. Stock option plan: Plano de opção de compra de ações. In: *Revista Eletrônica Direito UNIFACS*, jan. 2004. Disponível em: <<http://www.facs.br/revistajuridica/>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

SILVA, Américo Luís Martins da. *Sociedades Empresariais*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 372, 373, 374. v. 2.

PARENTE, Norma Jonssen (Org.). *Tratado de Direito Empresarial*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. 5 p. v. VI.

TAKATA, Marcos Shiguelo. A “nova” contabilidade relativa às stock options: sua relação e reflexo ou não no direito tributário. In: MOSQUERA, Roberto Quiroga; LOPES, Alexsandro

Broedel (Coords.). Controvérsias jurídico-contábeis: (aproximações e distanciamentos). São Paulo: Dialética, 2011.

RIOS, Camila Coelho; NEVES, Jamile Sacramento das. *A Natureza Jurídica Do Stock Option*. 2013. 15 p. Artigo Científico (Bacharel em Direito) - Universidade Salvador - UNIFACS, Salvador, 2014.