

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PEDRO DA CONCEIÇÃO MOURENTE**

**A CONCESSÃO DE STOCK OPTIONS ENQUANTO INCENTIVO A LONGO  
PRAZO À LUZ DO PL 2724/2022 (MARCO LEGAL DO STOCK OPTION)**

**VITÓRIA/ ES**

**2024**

PEDRO DA CONCEIÇÃO MOURENTE

**A CONCESSÃO DE STOCK OPTIONS ENQUANTO INCENTIVO A LONGO  
PRAZO À LUZ DO PL 2724/2022 (MARCO LEGAL DO STOCK OPTION)**

Monografia escrita e apresentada ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória (FDV), como requisito parcial na obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Me. Alessandra Lignani Albuquerque..

VITÓRIA

2023

PEDRO DA CONCEIÇÃO MOURENTE

**A CONCESSÃO DE STOCK OPTIONS ENQUANTO INCENTIVO A LONGO  
PRAZO À LUZ DO PL 2724/2022 (MARCO LEGAL DO STOCK OPTION)**

Monografia escrita e apresentada ao curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória (FDV), como requisito parcial na obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Me. Alessandra Lignani.

Aprovado em \_\_\_\_ de julho de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Professora Me. Alessandra Lignani.  
Faculdade de Direito de Vitória  
Orientadora

---

Professor(a)  
Faculdade de Direito de Vitória

## RESUMO

Diante dos avanços que permeiam nossa sociedade, as empresas têm adotado novas práticas para se tornarem competitivas no mercado. Com a evolução da tecnologia e da globalização, surgiram empresas voltadas para a tecnologia e com alto potencial escalável, as startups. Com isso, à medida que a sociedade avança e as demandas dos colaboradores evoluem, as empresas enfrentam a necessidade de adaptar suas estratégias de remuneração e gestão de talentos. Os planos de stock option emergem como uma ferramenta valiosa nesse contexto, oferecendo benefícios tanto para funcionários quanto para empregadores. No entanto, o surgimento do marco legal é essencial para garantir a eficácia e a sustentabilidade desses programas. Este estudo destaca a importância de uma abordagem cuidadosa e estratégica na implementação e administração de planos de stock option, a fim de maximizar seu potencial como instrumento de incentivo e retenção de talentos.

**Palavras-chave:** Plano de Stock Options. Direito Societário. Marco Legal das Stock Options. Opção de Compra de Ações. Retenção de talentos.

## **ABSTRACT**

Given the advances that permeate our society, companies have adopted new practices to become competitive in the market. With the evolution of technology and globalization, technology-oriented companies with high scalable potential, startups, emerged. Therefore, as society advances and employee demands evolve, companies face the need to adapt their compensation and talent management strategies. Stock option plans emerge as a valuable tool in this context, offering benefits to both employees and employers. However, the emergence of the legal framework is essential to guarantee the effectiveness and sustainability of these programs. This study highlights the importance of a careful and strategic approach in the implementation and administration of stock option plans, in order to maximize their potential as an instrument for incentivizing and retaining talent.

**Keywords:** Stock Options Plan. Corporate Law. Legal Framework for Stock Options. Share Purchase Option. Retaining talent.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>1 CONCEITO E ORIGEM DAS STOCK OPTIONS</b>	<b>9</b>
1.1. CONCEITO DAS STOCK OPTIONS	9
1.2 ORIGEM DAS STOCK OPTIONS	11
<b>2 DIFERENÇA ENTRE PLANO DE STOCK OPTION E O CONTRATO DE VESTING</b>	<b>14</b>
2.1 O PLANO DE STOCK OPTION	14
2.2 O CONTRATO DE VESTING	16
2.3 AS DIFERENÇAS ENTRE STOCK OPTION E VESTING	19
<b>3 O MARCO LEGAL DAS STOCK OPTIONS</b>	<b>22</b>
3.1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ANTES DO PL 2724/2022	22
3.2 DO PROJETO DE LEI 2724/2022 (MARCO LEGAL DAS STOCK OPTIONS)	24
<b>4 ANÁLISE DE EMPRESAS BRASILEIRAS QUE UTILIZAM STOCK OPTION</b>	<b>28</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>33</b>

## INTRODUÇÃO

O avanço no mercado de trabalho e a busca por colaboradores cada vez mais especializados é uma realidade entre as empresas do mundo atual. Nesse contexto, a competitividade e a busca de soluções para conseguir reter e atrair esses talentos, virou peça fundamental nas deliberações das empresas, precisando ir além da remuneração fixa e das PLR's. Com isso, surgem os planos de Stock Option, no entanto, ainda não possuem regulamentação própria, o que causa instabilidade jurídica no instituto, muitas vezes sendo matéria de litígios judiciais.

Este trabalho propõe uma análise sobre a aplicação do Plano de Stock Options, focando no impacto que o PL 2724/2022 (Marco Legal das Stock Options) vai causar, tanto para as sociedades quanto para os colaboradores. Trata-se de um regulamento que estabelece direitos e deveres para melhorar a relação entre colaborador e empresa.

Será explorado visando a compreender como essa legislação se aplica a esses agentes do mercado, considerando os impactos que causará aos colaboradores, esses que terão oportunidade de se tornarem sócios da sociedade, bem como do ponto de vista empresarial, o qual será beneficiado pela retenção de talentos e peças importantes, sendo de suma importância para o sucesso daquela sociedade.

Alguns questionamentos serão respondidos ao longo da dissertação, como: Como funciona a aplicação de um plano de opção de compra? Qual a diferença de um plano de Stock Options para um contrato de Vesting? Como é a legislação brasileira acerca do instituto atualmente? Quais os principais impactos do Marco Legal das Stock Options para o colaborador e para a empresa? E por fim, qual a perspectiva futura para o instituto com uma legislação própria?

Este estudo busca contribuir para o entendimento dos impactos legais do Marco Legal das Stock Options, oferecendo reflexões relevantes no cenário atual, marcado pelo avanço tecnológico, surgimento de startups e pelas relações entre colaborador e empresa. Sendo o objetivo geral, estabelecer como esse projeto de lei vai impactar

esse instituto que apesar de muito interessante, ainda não é muito utilizado no Brasil.

No capítulo 1 será tratado o conceito e origem das stock options, como foi o surgimento a nível mundial e no Brasil, para que seja possível entender as razões de sua criação.

O capítulo 2 será responsável por diferenciar dois conceitos que são muito confundidos, o vesting e as stock options, que, apesar de estarem interligados, não são sinônimos e devem ser tratados de maneira distinta.

Por conseguinte, no capítulo 3, será demonstrado como o PL 2724/2022, o Marco Legal das Stock Options, irá tratar acerca do instituto, as principais mudanças em relação à legislação atual, a qual não trata o tema de maneira específica, causando insegurança jurídica para os juristas e empresários.

Por fim, no capítulo 4 serão demonstrados exemplos de empresas brasileiras que utilizam o instituto, demonstrando a forma de aplicação de cada uma para atingir seus objetivos específicos.

## 1 CONCEITO E ORIGEM DAS STOCK OPTIONS

O intuito deste estudo é reservado para a exploração detalhada do plano de opção de compra (Stock Options) e do impacto que o Marco Legal das Stock Options irá causar no instituto. Para atingir tal meta, é fundamental abordar primeiramente a origem e o conceito desse plano de opção de compra, para isso, será investigado como esse mecanismo surgiu e conquistou um papel proeminente e de destaque em diversas empresas estrangeiras, destacando, especialmente, o impacto gerado com o surgimento das startups. Esse exame minucioso não apenas oferecerá o conceito e um panorama histórico, mas também destaca sua evolução no âmbito mundial e brasileiro.

### 1.1. CONCEITO DAS STOCK OPTIONS

Com o progresso do capitalismo e o aumento da competição entre as empresas, as grandes corporações começaram a disputar não apenas espaço no mercado, mas também profissionais altamente qualificados. Tornou-se evidente que oferecer apenas altos salários e participação nos lucros e resultados (PLR) não era mais suficiente para reter talentos.

Surge então a necessidade de um sistema de recompensas mais abrangente e de longo prazo, o que levou ao desenvolvimento dos planos de stock options. Em suma, as stock options representam um sistema de incentivo que oferece aos executivos a oportunidade de adquirir ações da empresa a um preço vantajoso, como forma de reconhecimento pelo seu papel crucial no direcionamento da companhia.

Os planos de opção de compra de participação societária, como são tecnicamente chamados, representam uma abordagem inovadora de remuneração que tem ganhado destaque nas últimas décadas, especialmente entre empresas de grande porte nos Estados Unidos e na Europa, com o objetivo de alinhar seus interesses com os dos acionistas e impulsionar o crescimento e o desempenho da organização.

As Stock Options são contratos que conferem ao seu titular, gratuitamente ou por um preço determinado, o direito de adquirir ou subscrever um determinado número de ações da concessionária ou de uma das empresas do mesmo grupo econômico, durante um prazo determinado (opção americana) ou em uma data concreta (opção europeia) e, eventualmente, sempre que se cumpram certas condições adicionais. (tradução nossa) (RUIZ, 2003. p.43)

O objetivo por trás das Stock Options é alinhar os interesses da empresa com os interesses dos colaboradores, incentivando-os a agir de forma a agregar valor na empresa, fazendo com que o valor das ações/quotas aumentem, pois seu próprio retorno financeiro está diretamente ligado ao desempenho do mercado de ações da empresa.

Quando o preço das ações aumenta acima do preço de exercício, os beneficiários das opções podem exercê-las, comprando as ações a um preço mais baixo e, em seguida, vendendo-as no mercado aberto a um preço mais alto, obtendo lucro.

O conceito de Stock Option envolve um mecanismo no qual uma empresa de capital aberto oferece aos seus administradores ou funcionários a oportunidade de adquirir ações da empresa listadas em bolsas de valores. Essa aquisição é feita em condições mais favoráveis do que as disponíveis no mercado aberto. Quando o funcionário exerce a opção, ele se torna proprietário de um determinado lote de ações, podendo vendê-lo posteriormente no mercado de ações, levando em conta a cotação do momento no pregão. (GODINHO, 2012).

Apesar de ser aplicado em sua maioria nas sociedades anônimas, o mecanismo dos planos de opção de compra não se limitam apenas a esse tipo societário, podendo ser utilizados em sociedades limitadas.

A previsão legal das chamadas stock options está no art. 168, §3º, da lei das sociedades anônimas, que versa sobre o "plano de opção de compra de ações", que pode ser implementado desde que a companhia o faça dentro dos limites do capital autorizado. Apesar de o plano de stock options estar previsto na lei das S/A, não há impedimento à sua aplicação nas sociedades limitadas, desde que se

observem as peculiaridades de cada tipo societário. (SANTA CRUZ, SANTOS, 2023)

Portanto, de forma resumida, o plano de opção de compra de ações é uma forma de remuneração variável oferecida principalmente a executivos e funcionários-chave de uma empresa, dando-lhes o direito de comprar ações/quotas da empresa a um preço predeterminado dentro de um período específico, com alguns requisitos que serão tratados posteriormente.

Esse preço, conhecido como preço de exercício ou preço de concessão, geralmente é estabelecido no momento em que as opções são concedidas e é muitas vezes definido como o valor de mercado das ações no momento da concessão, podendo ocorrer descontos, para que o colaborador se sinta incentivado.

## 1.2 ORIGEM DAS STOCK OPTIONS

A história das Stock Options remonta ao século XX, quando as empresas começaram a conceder opções de compra de ações aos seus funcionários como forma de remuneração. No entanto, foi somente na década de 1960 que essas opções começaram a ser negociadas publicamente, tornando-se uma forma popular de investimento.

A sua popularização foi impulsionada pelo aumento da globalização e da competição entre as organizações, que buscavam novas formas de atrair e reter talentos. Além disso, a popularização da tecnologia financeira, como as corretoras de valores e os sistemas de negociação eletrônica, também contribuíram para o crescimento do mercado de opções de ações.

Nesse âmbito, ressalta-se a necessidade de refletir criticamente sobre as formas como as corporações transnacionais atuam na América Latina, sobretudo diante das mudanças ocorridas nas relações entre Estado e mercado. As teorias neoliberais ressurgiram com força no limiar dos anos de 1980, desembocando em mudanças induzidas pelo receituário neoliberal imposto a partir do Consenso de

Washington (1989) em todo o mundo ocidental. (BUSSINGER, SILVA, PEREIRA, 2020, p.174)

Para situar, as stock options tiveram origem nos Estados Unidos no século XX, sendo disponibilizadas aos executivos de empresas multinacionais com presença nacional.

A popularização do mecanismo ocorreu com o surgimento dos planos de opções de compra de ações no Vale do Silício, onde se reconheceu a importância de atrair e manter talentos, expandindo sua concessão para outros colaboradores. Não à toa, foi exatamente no Vale do Silício que surgiram as primeiras startups, empresas jovens e inovadoras, focadas em criar um modelo de negócio escalável, oferecendo soluções para desafios específicos.

A relevância do assunto no momento histórico em que surgiu, é destacada pelo conteúdo do discurso proferido durante a cerimônia de abertura do ano letivo na Faculdade de Direito de Harvard.

“As Stock Options começaram a fazer parte do estilo de vida americana. Estão se convertendo em um símbolo de status para os trabalhadores. Os altos executivos americanos contemplados com planos de opções de ações estão muito satisfeitos e os que não os têm desejam que as empresas lhes concedam (...) Agora, dito isto, creio que a situação está saindo do controle. O risco de conflito entre os interesses dos altos diretores e dos demais acionistas é bastante elevado. Os Planos de opções de ações favorecem todo tipo de conduta abusiva por parte da direção. É por isto eu estou convencido que este sistema retributivo não tem nenhum futuro em nossas empresas.” (tradução nossa) (GRISWOLD, 1960, p.49)

No Brasil, o primeiro registro da concessão de Stock Options, pelas empresas aos empregados, ocorreu na década de 80, como consequência da globalização e da presença de empresas estrangeiras em solo nacional.

No Brasil, os Planos de Outorga de Opção de Compra de Participação Societária passaram a ser utilizados na década de 1980, muitas vezes por subsidiárias de empresas americanas que já adotavam a prática nos Estados Unidos. No entanto, ante a falta de previsão legal específica no país e a grande insegurança jurídica

frente ao tema, submetemos este Projeto de Lei visando estabelecer as definições do instituto de forma a afastar interpretações que resultem em descaracterização da natureza mercantil e critérios objetivos para fins de tributação dos planos de outorga de opções de ações. (PL 2724/2022, SENADO FEDERAL, 2022)

Entretanto, no Brasil ainda não possui legislação vigente que trata especificamente acerca do tema, sendo portanto, muitas vezes matéria de litígios judiciais em relação à natureza jurídica desse plano de opção de compra, se seria mercantil, ou salarial, conforme analisado no artigo “A jurisprudência do TST sobre a concessão de stock options”:

O CARF já firmou posicionamento no sentido de que os planos de stock options são mercantis na sua origem, mas, caso não sejam identificados elementos próprios dessa natureza (como a assunção de risco, a onerosidade e a voluntariedade da adesão ao plano), ter-se-ia então natureza remuneratória para fins tributários. (BERMUDES, MOURENTE, 2023)

Diante do cenário de instabilidade deste mecanismo no Brasil, faz-se de suma importância um estudo aprofundado de como vem sendo tratado na ausência de legislação específica, e como o PL 2427/2022 (Marco Legal das Stock Options) vai impactar o cenário empresarial como um todo ao tratar exclusivamente sobre o tema.

Além disso, o plano de Stock Options é muito confundido no Brasil com o contrato de Vesting, que apesar de possuírem as mesmas finalidades, são distintos, sendo necessário uma abordagem para a diferenciação desses institutos e suas aplicações, o que será feito a seguir.

## **2 DIFERENÇA ENTRE PLANO DE STOCK OPTION E O CONTRATO DE VESTING**

Já compreendido o conceito e a origem do Plano de Stock option, é necessário diferenciar esse mecanismo do contrato de Vesting, muito utilizado no meio empresarial, porém confundido com as stock options. Diante disso, faz-se de suma importância explicar separadamente esses institutos com o objetivo de demonstrar suas utilidades e diferenças.

### **2.1 O PLANO DE STOCK OPTION**

Como já citado no capítulo anterior, o plano de stock option é uma forma de remuneração variável fornecido a colaboradores e funcionários tidos como chave para a sociedade (entende-se sociedade limitada e anônima). Ocorre que, essa opção de compra de quotas/ações fornecido à esses colaboradores não acontece de forma instantânea, mas sim de forma gradual e seguindo diversos requisitos e formalidades.

A participação acionária stock option plan ou stock purchase é um plano para a outorga de ações que visa integrar empregados qualificados, normalmente exercentes de funções executivas, a um processo de desenvolvimento do empreendimento por médio ou longo prazo. As ações ficam estocadas (daí a palavra stock), garantindo-se a esses empregados qualificados o direito de comprá-las por valores históricos depois de um período de expectativa. Os empregados adquirentes podem por vontade própria revender suas ações por um preço de mercado. (MARTINEZ, 2010, p.402).

Ademais, a advogada e professora Bruna Puga, faz uma observação muito importante para que a Stock Option seja caracterizada como valor mercantil e não de natureza remuneratória:

O colaborador que recebe Stock Options, ou Opções de Compra de Ações, tem o direito (mas não a obrigação) de comprar ações da empresa a um preço pré-determinado. A não obrigatoriedade é característica essencial, já que mantém o caráter comercial e não remuneratório do benefício. (PUGA, 2024, p.06)

O plano de stock options são divididos em algumas etapas, dentre elas o preço de aquisição, o período de “cliff”, o “vesting” e o exercício, que pode ser também o momento da venda.

O preço de aquisição, chamado de “strike price” trata-se do preço que o colaborador irá pagar caso queira exercer o direito que terá das opções após todo o processo, esse preço normalmente é abaixo do preço real das ações, visto que se trata de um incentivo, e permanece inalterado até o momento em que o colaborador possa exercer seu direito.

Normalmente, o plano de opção de compra não começa a valer desde o momento em que o colaborador entra na empresa, é necessário que fique um período mínimo para que comece a adquirir de forma gradual essas opções, esse período é chamado de “cliff”.

Cliff (Carência): refere-se ao período mínimo que o funcionário deve permanecer, mesmo que de forma parcial, dentro da organização, para poder exercer suas opções (G4 Educação, 2023)

O período de vesting, de acordo com a jornalista Raísa Boing, é o período ao longo do qual o colaborador adquire gradualmente o direito de exercer suas stock options. Durante o período de vesting, o colaborador acumula o direito de comprar as ações em parcelas, incentivando-o a permanecer na empresa durante esse período para obter o benefício total das opções concedidas. (BOING, 2013)

Vesting: processo pelo qual um funcionário adquire uma opção de stock options em sua empresa, podendo ser temporal (relativo ao tempo de permanência na empresa), por metas, híbrida (combinação entre tempo e metas) ou em eventos específicos como, por exemplo, quando ocorre a venda do controle da companhia. (G4 Educação, 2023)

O exercício é classificado pelo G4 Educação como:

refere-se à compra de ações de acordo com o contrato de opção de stock options. O benefício da opção para o titular ocorre quando o preço de outorga é inferior ao valor de mercado da ação no momento do exercício da opção. Vale ressaltar que esse exercício pode ser parcial –atingindo somente uma parcela das opções que foram outorgadas – ou total. (G4 Educação, 2023)

Ou seja, o plano de Stock Options é o nome dado à esse tipo de remuneração, ao incentivo para os colaboradores, no qual abrange diversos outros termos, que foram citados anteriormente, dentre eles o vesting, que é um dos períodos do plano de opção de compra, e possui um contrato para o formalizar.

O intuito do plano de stock options é fazer justamente com que o colaborador se sinta parte da empresa, o qual se beneficiará diretamente com a valorização das ações da empresa, dessa forma, os sócios majoritários alinham os interesses de seus funcionários com os seus, ou seja, de aumentar cada vez mais a lucratividade.

Diante dessa ambição pelos lucros e por melhores resultados, Marcelo Zenker diz que:

[...] uma empresa de capital aberto deveria, acima de quaisquer outros objetivos, apenas maximizar os lucros e gerar valor para o acionista. Isso porque, para Friedman, os executivos corporativos são empregados e os acionistas de uma empresa são os chefes, sendo que estes querem “ganhar tanto dinheiro quanto possível, respeitando as regras básicas da sociedade”. (2023, p.67)

## 2.2 O CONTRATO DE VESTING

O contrato de vesting por sua vez, é um contrato empresarial atípico, ou seja, não está previsto no Código Civil e nem em nenhuma legislação, o que por muitas vezes dificulta quando esse tipo de contrato é matéria de um litígio no judiciário, devida a falta de conhecimento técnico dos magistrados acerca desses temas relacionados à societário e mercado. Fato é, que independente de não estar tipificado, o contrato

deve seguir requisitos básicos de qualquer contrato, como por exemplo o princípio da boa fé.

O fato do contrato, enquanto instrumento jurídico, englobar tanto operações econômicas subjacentes como a formalização do ato jurídico em si não deve afastar a ética da vontade manifestada pelos signatários, devendo a boa-fé nortear os tramites e a execução do mesmo, permitindo que seus efeitos reflexos sejam positivos aos que forem por eles alcançados. Inobstante o objeto do contrato, este deve ter por objetivo algo de relevante interesse social e ser socialmente aceitável, permitindo que seu resultado represente desenvolvimento de efetiva justiça social. (MENDONÇA, p.89, 2016)

O contrato de vesting é o instrumento jurídico que vai regular como a participação societária vai ser adquirida para determinada pessoa, podendo ser pessoa física ou jurídica. A própria denominação “vesting” já é por si só auto explicativa, ou seja, significa que o colaborador vai vestindo sua participação aos poucos e não de uma só vez. Ou seja, o vesting é o período aquisitivo de participação societária.

O vesting é um mecanismo contratual, o qual pode ser inserido no contrato de opção de compra e/ou, também, em documentos societários (contrato social e acordo de sócios – quando da entrada do colaborador). (PUGA, 2024, p.06)

Apesar de no presente caso o foco ser a stock option, é imprescindível dizer que, como disse Bruna Puga, o contrato de vesting não é utilizado somente nessas situações, mas são utilizados por exemplo em acordo de sócios, e, em diversos outros casos que faça sentido que seja adquirido participação societária de forma gradual através do cumprimento de metas e/ou objetivos.

Mesmo não sendo um contrato atípico, o contrato de vesting possui algumas cláusulas que estão presentes na maioria dos casos, cláusulas que alinhem e projetam os interesses da sociedade e do colaborador, dentre elas, como exemplo:

Preenchidos os parâmetros para aquisição futura e observadas as condições para exercício do direito, a sociedade outorgará ao colaborador o Direito de Opção de Compra do percentual de até X% do equity da sociedade.

Nessa cláusula, conterà também a forma como essa opção de compra será ofertada, chamadas de “tranches”, ou seja, os períodos em que o colaborador irá adquirir esse percentual de forma gradativa, fracionado em meses ou anos, o que é algo muito peculiar de cada sociedade.

Outra cláusula comum nos contratos de vesting são as garantias da sociedade de que, caso o colaborador opte por sair no meio de uma “tranche”, o percentual que teria direito ao final daquele período não será adquirido. Isso é uma forma de reter aquele empregado, afinal, o vesting é concedido a colaboradores-chave, aqueles que desempenham um papel crucial na empresa.

Na hipótese do colaborador deixar de prestar serviços à sociedade, ainda que por decisão unilateral e imotivada da sociedade, antes do encerramento de cada etapa Tranche, considerar-se-á não adquirida a fração correspondente do Direito de Opção de Compra correspondente àquela Tranche.

É importante estabelecer também o preço que aquele colaborador vai pagar por aquela quota/ação, o que no contexto do vesting, é um valor vantajoso, afinal, o intuito da sociedade é de reter aquele funcionário, por isso, o preço a ser pago será abaixo do valor venal.

**Preço da Opção.** O preço total a ser pago pelo colaborador pela compra da Participação Societária objeto desta Opção será pelo valor proporcional de R\$ 1,00 (um real) para cada 1% (um por cento) de *equity* adquirido.

Além disso, diversas outras cláusulas estão presentes no contrato de vesting, como por exemplo, questão de diluição em rodadas futuras de investimento, acordo de sócios/acionistas, confidencialidade, não competição, dentre outras. Ou seja, com a entrada de um novo sócio/acionista na sociedade, é necessário estabelecer como ficará todos os aspectos, o direito que aquele colaborador terá, e garantias para que a sociedade se ajuste à entrada de um novo membro no quadro societário/acionário.

Diante disso, e considerando as boas práticas de governança corporativa, é de crucial importância a adoção de instrumentos de horizontalização da relação entre os sócios, permitindo ao minoritário a efetiva participação nos negócios sociais e o exercício dos direitos inerentes à condição de sócio (retirada, fiscalização, dentre outros). (LIGNANI, ZANOTTI, 2016, p.41)

Portanto, apesar de ser minoritário, o colaborador tem que ficar atento aos seus direitos previstos no contrato social/estatuto social e no acordo de sócios/acionistas.

## 2.3 AS DIFERENÇAS ENTRE STOCK OPTION E VESTING

Como visto acima, apesar de caminharem no mesmo sentido, stock option e vesting não são sinônimos. O stock option é responsável por garantir a participação societária/acionária daquele colaborador na sociedade, enquanto o contrato de vesting é a formalização desse acordo, o qual se encontram as cláusulas tratadas acima.

O Vesting trata-se de um acordo que permite que os funcionários adquiram direitos sobre uma quantidade determinada de ações da empresa com o passar do tempo. O objetivo desse instrumento é reter e incentivar os colaboradores a permanecerem na empresa por mais tempo, trazendo outros diversos benefícios como maior envolvimento dos funcionários com a empresa, colaboradores mais motivados, renda mais estável, alinhamento de objetivos, etc. (PENIDO, 2023)

Já as Stock Options são uma forma de incentivar os colaboradores a baterem metas e trabalharem para o sucesso do negócio, através do direito de compra de ações. A vantagem das Stock Options é que elas criam uma relação proporcional entre o desempenho dos funcionários e o valor das ações. Quanto mais o funcionário se empenha em contribuir para o sucesso da empresa, mais o preço das ações tende a aumentar e é vantagem tanto para o colaborador, quanto para o negócio. (PENIDO, 2023)

Com isso, percebe-se a diferença nominativa entre os mecanismos, um é o plano de stock options, ou seja, não se trata de um contrato, é algo abstrato, já o vesting se dá por meio de um contrato, o qual vai fazer essa junção da participação oferecida no plano de stock option e adequar aos parâmetros para que aquela aquisição de participação ocorra.

Resumidamente, Vesting é uma forma de conceder ações a funcionários com base em tempo ou metas. Stock Options é uma forma de recompensar colaboradores com a possibilidade de comprar ações a um preço fixo (PENIDO, 2023)

Algumas diferenças também se dão ao tipo de sociedade, se limitada ou anônima, normalmente os planos de stock option são mais utilizados com essa nomenclatura em sociedades anônimas, enquanto nas limitadas tratam um todo como vesting. Esse aspecto é meramente usual e não diz respeito ao conceito técnico de cada mecanismo.

Stock Option Plan – O stock option plan é normalmente adotado em sociedades anônimas, que demandam um nível elevado de governança corporativa – em especial ao se tratar de companhias abertas, mas não somente limitadas a estas. Assim, geralmente há um documento bastante formal e expresso (o plano de opção de compra/outorga propriamente dito) que delimita as condições de participação [...]

Contrato de Vesting – Diferentemente dos SOPs, o contrato de vesting é, normalmente, celebrado com um número mais restrito de diretores (em diversas ocasiões, apenas com estes) e/ou colaboradores-chave de determinada sociedade [...] (“Stock Option Plan e Vesting: estruturas de remuneração da administração social e de colaboradores de empresas”, [s.d.]

Diante disso, fica evidente que, stock option é o nome dado ao instituto que incentiva os colaboradores para que esses adquiram participação no negócio, se tornem sócios, conforme o art.3º do PL 2724/2022, que será tratado posteriormente.

Art. 3º O Plano de Opções tem como objetivo fornecer às empresas ou suas controladas, diretas ou indiretas, mecanismos de incentivo de longo prazo de engajamento de pessoas naturais, trabalhadores, empregados, terceirizados e colaboradores que mantenham relações com a sociedade ou com suas ligadas, diretas ou indiretas, independente da natureza da relação jurídica que há entre as partes a atuarem em prol do crescimento da empresa, de suas atividades e de seus resultados. (PL 2724/2022)

Já o contrato de vesting é o responsável por regular essa aquisição, estabelecer os objetivos/metapas, a participação que vai ser adquirida, a forma e o prazo como vai ocorrer, sendo um instrumento dentro dos planos de opção de compra.

### 3 O MARCO LEGAL DAS STOCK OPTIONS

Apesar de já ser utilizado no Brasil, as stock options nunca tiveram um tratamento específico, e com isso, o instituto sempre existiu com uma instabilidade jurídica, por exemplo nos diversos casos judiciais para reconhecer a natureza jurídica do plano como mercantil e não salarial.

Diante dessa falta de regulamentação específica, surge o PL 2724/2022, responsável por tratar exclusivamente do plano. Entretanto, de forma anterior à apresentação do Marco Legal das Stock Options, se faz necessário compreender como o instituto é regulado até o presente momento, visto que o Projeto de Lei ainda não foi aprovado pelo Senado.

#### 3.1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ANTES DO PL 2724/2022

Apesar do Código Civil regular e tratar sobre diversos aspectos das sociedades empresárias, principalmente em relação às limitadas, ele é omissivo quanto à opção de compra de participação societária.

A Lei 6.404/1976, conhecida como Lei das Sociedades Anônimas, chega a citar o plano de stock option, mas de forma breve, não regulamentando o instituto, apenas reconhecendo o plano de opção de compra.

Art. 166. O capital social pode ser aumentado:

III - por conversão, em ações, de debêntures ou parte beneficiárias e pelo exercício de direitos conferidos por bônus de subscrição, ou de opção de compra de ações;

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

§ 3º O estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com plano aprovado pela assembléia-geral, outorgue opção de compra de ações a seus

administradores ou empregados, ou a pessoas naturais que prestem serviços à companhia ou a sociedade sob seu controle.

Uma das principais questões não abordadas pela legislação é a definição clara dos direitos e deveres das partes envolvidas, bem como os critérios para a implementação e exercício das opções de compra de ações.

Outro ponto relevante é a falta de diretrizes claras quanto à contabilização dos planos de stock option nas demonstrações financeiras das empresas, prejudicando a transparência das informações para investidores e stakeholders.

Sem uma regulamentação detalhada, surgem dúvidas quanto aos aspectos fiscais e tributários relacionados ao stock option, como a incidência de impostos sobre o ganho de capital no momento do exercício das opções. Além disso, a ausência de parâmetros legais pode resultar em interpretações diversas por parte das partes envolvidas, aumentando o risco de conflitos judiciais.

A Associação Brasileira de Empresas de Software tratou acerca do assunto e citou diversos aspectos em que o plano de stock option ainda não é regularizado no Brasil, dentre eles:

Entre os pontos fundamentais que precisam ser regulamentados estão: a possibilidade de que a remuneração estabelecida possa ser complementada com bônus que considerem a eficiência e a produtividade da empresa, do empregado (ou do time de empregados), ou outros objetivos e parâmetros que as partes vierem a acordar, incluída a remuneração decorrente da outorga de opção de compra de ações; a tributação das stock options somente em eventual ganho de capital, e não quando de sua concessão; e a adequação aos preceitos relacionados ao programa de stock options, estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5.452 da CLT, de 1º de Maio de 1943). (ABES, 2022)

Diante desse cenário, muitas empresas têm buscado orientação em jurisprudências e práticas adotadas internacionalmente para estruturar seus planos de stock option de forma mais segura e eficiente. No entanto, a falta de uma regulamentação

nacional adequada ainda representa um desafio significativo para a utilização plena desse instrumento no contexto empresarial brasileiro.

### 3.2 DO PROJETO DE LEI 2724/2022 (MARCO LEGAL DAS STOCK OPTIONS)

Diante da enorme insegurança jurídica e desafios para aplicação prática em razão da falta de regulamentação do plano de stock options no Brasil, surge o Projeto de Lei nº 2724/2022 (“PL 2724”), conhecido como “Marco Legal do Stock Options”.

O Projeto de Lei de autoria do senador Carlos Portinho (PL- RJ), aprovado no Senado em 22 de agosto de 2023, visa regulamentar o plano de opção de compra de ações/quotas, ou seja, as Stock Options.

Um dos aspectos que o Projeto de Lei visa tratar é o aspecto tributário em relação ao preço de exercício na opção de compra e o valor de mercado que aquelas quotas/ações teriam, tendo em vista o “*valuation*” da sociedade.

Pela falta de legislação sobre o tema, a Receita Federal tem lavrado autos de infração contra companhias e pessoas físicas participantes dos planos de Stock Option, por entender que a diferença positiva entre o preço de exercício das opções de compra e o valor de mercado das quotas/ações no momento do exercício estaria sujeita à tributação do Imposto sobre a Renda Retida na Fonte (IRRF) e à incidência das Contribuições Previdenciárias e de Terceiros, por ser rendimento do trabalho. (CHAMPS, 2023)

Em contrapartida, o senador Oriovisto Guimarães apresentou seu voto em relação ao Projeto de Lei, o qual tratou, entre diversos temas, a tributação. Para o senador, apenas deverá haver tributação caso o colaborador decida alienar suas quotas/ações futuramente, o que incidiria o ganho de capital, descartando a possibilidade de se tributar ao exercer a opção.

Outro aspecto essencial do PL é o tratamento tributário que dá às stock options. Só se pode tributar o ganho de capital após a efetiva

venda das ações ou quotas. Antes do exercício das opções, não há que se falar em ganho de capital, pois tais opções podem nem sequer vir a ser exercidas, se as condições forem desfavoráveis. Após o exercício, também não existe ganho de capital, pois as ações ou quotas foram compradas, mas não terá havido ainda o fato gerador – lucro com a venda das ações ou quotas (GUIMARÃES, SENADO FEDERAL, 2023)

Em seu artigo 2º, é possível observar uma regulamentação muito relevante, referente ao período de vesting, que, diante do projeto de lei, agora terá um prazo mínimo de 12 meses.

Art. 2º São elementos intrínsecos aos instrumentos do Planos de Opções:

II - o cumprimento de condições mínimas necessárias para o exercício do direito outorgado ou recebimento das opções (Vesting), com período de pelo menos 12 (doze) meses; (PL 2724/2022, SENADO FEDERAL, 2022)

Outro tratamento substancial trazido foi o parágrafo único do referido artigo, retratando a natureza mercantil do plano de stock options como mercantil e não se incorporando as verbas salariais, aspecto muito importante devido aos inúmeros litígios judiciais trabalhistas.

Parágrafo único. A Opção de Compra de Participação Societária outorgada nos termos previstos nesta Lei possui **natureza exclusivamente mercantil**, conforme previsão contida artigo 168, §3º da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e não se incorpora ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário ou tributo.(PL 2724/2022, SENADO FEDERAL, 2022)

Além disso, outro artigo importante para a aplicação do instituto é o art.9º, o qual faz menção aos requisitos mínimos que devem estar presente no contrato de vesting para que seja considerado válido:

Art. 9º Sem prejuízo de outras cláusulas, o contrato de opção a ser celebrado entre a empresa e cada beneficiário deverá prever, pelo menos:

I – o número de opções ou ações que o beneficiário terá direito de adquirir ou subscrever com o exercício das opções;

II - o prazo no qual o beneficiário poderá exercer a sua opção da participação societária;

III – o preço por opção e/ou pelo seu exercício para a efetiva aquisição da participação societária, de acordo com o estabelecido no Plano de Opções.

IV – eventual período de indisponibilidade para venda de ação ou quota a partir do exercício de uma opção outorgada (lock up).

V – possibilidade de a empresa recomprar dos beneficiários as opções ou ações adquiridas, de acordo com as condições previamente previstas no Plano de Opções, respeitada a autonomia da vontade das partes contratantes.

É possível observar que, apesar do referido projeto de lei regular o instituto da opção de compra de ações (stock options), não retira a autonomia da sociedade/companhia de estruturar o plano da sua forma, apenas respeitando algumas premissas. Isso se dá devido à liberdade que o direito empresarial garante, visto que, o objetivo da atividade empresarial é o lucro.

Por estas razões, é pressuposto jurídico do regime jurídico-comercial uma Constituição que adote os princípios do liberalismo, ou de uma vertente neoliberal, no regramento da ordem econômica. Sem um regime econômico de livre iniciativa, de livre competição, não há direito comercial. Ao nível da legislação ordinária, o direito complementa tais pressupostos constitucionais, procurando garantir a livre iniciativa e a livre competição através da repressão ao abuso do poder econômico e à concorrência desleal. (ULHOA, 2011, p.44)

O fato de não possuir uma legislação específica para o instituto, faz com que esse seja tema de muitas discussões judiciais, desestimulando empresários a aplicarem o instituto, prejudicando os colaboradores, impactando no crescimento da empresa e conseqüentemente no crescimento econômico do país.

Além disso, o surgimento de uma legislação acerca do tema faz com que o judiciário tenha uma base para amparar suas decisões, tendo em vista que, temas específicos de direito societário e mercado de capitais, como as stock options por exemplo, muitas das vezes não são de conhecimento dos magistrados, o que por sua vez impacta nas decisões que proferem.

Portanto, denota-se a importância do presente Projeto de Lei, que surge em razão da falta de norma regulamentar dispendo a respeito do tema, o que, por si só, dificulta uma melhor atuação do Judiciário, como também da jurisprudência administrativa não havendo uma linha homogênea de raciocínio, gerando grande insegurança jurídica por parte dos beneficiários e das sociedades e desestimulando o ambiente dos negócios.(PL 2724/2022, SENADO FEDERAL, 2022)

Portanto, temos então, de forma resumida, o impacto que o PL 2724/2022 irá causar no instituto e as diferenças em relação ao que é regulado atualmente, dentre elas:

<b>Atualmente</b>	<b>Marco Legal das Stock Options</b>
Falta de clareza sobre a natureza jurídica do instituto;	Natureza jurídica mercantil;
Sem período mínimo de vesting;	Período mínimo de vesting de 12 meses;
Dúvidas sobre a tributação, muitas vezes aplicando o IRRF somado de contribuições previdenciárias e trabalhistas;	Tributação apenas em momento de alienação da participação (ganho de capital);
Sem detalhamentos do contrato de vesting;	Requisitos mínimos para o contrato de vesting;

Diante das alterações trazidas com o PL 2724/2022, cria-se uma segurança jurídica essencial para que as empresas adotem cada vez mais o instituto, de maneira a melhorar a cultura empresarial e o alinhamento de interesses com os colaboradores, portanto, é necessário, além de aspectos teóricos, observar como cada companhia tem utilizado as Stock Options de acordo com seu planejamento estratégico.

## 4 ANÁLISE DE EMPRESAS BRASILEIRAS QUE UTILIZAM STOCK OPTION

Considerando toda a fundamentação teórica apresentada acerca do tema, é imprescindível abordarmos a aplicação prática desses conceitos. Nesse sentido, a análise de casos reais é importante para ilustrar e consolidar os pontos destacados de maneira teórica, sendo então possível observar situações concretas em que o instituto das Stock Options está sendo aplicado por empresas brasileiras. Dessa forma, haverá a compreensão mais aprofundada dos desafios e das motivações que levaram essas empresas a adotarem esse modelo de incentivo aos seus colaboradores-chave.

Antes de citar as empresas que utilizam o instituto, é válido ressaltar que Somente 25% das empresas brasileiras de tecnologia oferecem stock options. O levantamento é da startup Comp, que possui uma plataforma com dados em tempo real de mais de 500 companhias.

“As stock options têm se tornado cada vez mais proeminentes no mercado por conta da sua utilidade como uma ferramenta estratégica e eficaz na atração, retenção e motivação das lideranças e pessoas colaboradoras de empresas. Entretanto, o assunto é polêmico devido às flutuações no mercado de startups e à menor garantia de que esses valores em ações de fato se tornarão um retorno completo.”  
(Christophe Gerlach, CEO da Comp, 2023)

Um exemplo de empresa que utiliza o instituto é a foodtech brasileira “Mais Mu”, focada em suplementos e snacks saudáveis. Desde sua fundação em 2015, a empresa valoriza a colaboração ativa de seus funcionários não apenas como trabalhadores, mas também como parceiros no compartilhamento dos resultados do negócio.

“Ao invés de criar uma barreira entre a empresa e o colaborador e fazer pressão por resultado, você chama a pessoa para entrar no barco com você. Sem essa de colaborador x empresário, cada um

estando de um lado da mesa, e sim os dois do mesmo lado” (Otto Guarnieri, Ceo da Mais Mu, 2023)

Outra empresa brasileira que utiliza o programa de stock options é a Méliuz, uma startup brasileira, criada em 2011, que disponibiliza cupons de desconto de lojas online e devolve ao consumidor um percentual do valor pago pelo produto. A Méliuz criou seu programa de stock options em 2012 e abriu capital na Bolsa em 2019.

Na Méliuz, o cliff é de dois anos; o vesting, de três. Assim, um colaborador que receber stock options hoje só vai receber todas suas opções de compra em 2028. No entanto, se tiver esse direito mas for demitido pela empresa em 2027, o colaborador só terá direito a dois terços das opções – uma vez que passou dois anos do cliff e mais dois do vesting. No caso de demissão voluntária, o funcionário sai sem direito a nada – mas pelo menos não precisa devolver a gravata amarela. (CAPELAS, 2023)

Ao contemplar um colaborador com as opções de compra, a Méliuz também oferece apoio jurídico ao time. Michelle Freire, gerente de RH da companhia (2023) diz que é muito importante ter um canal aberto com os colaboradores, até para que as pessoas entendam o valor do benefício. Segundo ela, o anúncio dos novos sócios é um momento especial dentro da empresa, é um momento em que a cultura corporativa sobressai.

Michelle (2023) diz ainda que, na Méliuz, as stock options são concedidas de duas maneiras para os colaboradores, nas chamadas “stock options técnicas” a empresa oferece um pacote de ações às pessoas que se destacaram por mérito, já nas “stock options de sociedade”, os colaboradores interessados em se tornar sócios participam de um processo seletivo.

Outra companhia brasileira que adotou o instituto foi a Grendene, empresa brasileira do setor calçadista com sede no Ceará, a qual possui marcas famosas, como Grendha, Melissa, Ipanema, Rider, Zaxy, Cartago, Pega Forte e Nuar.

O diretor de relações com o investidor da companhia, Alceu Albuquerque (2023) diz que dentro da Grendene, quem decide quem terá direito a receber as opções é o conselho de administração, e que, após a divulgação da lista, os executivos têm de cumprir três anos de vesting, cujo preço é balizado pela média do valor da ação durante o mês anterior à outorga, corrigido pela inflação e com um desconto dado pela empresa de até 50%.

“É uma forma de alinhar interesse entre o time executivo e acionistas, e é uma forma de atrair e reter talentos de alta performance.”  
(Albuquerque, 2023)

Além disso, Alceu realçou a preocupação da companhia em relação ao crime de “insider trading” que é basicamente a negociação de ações se prevalecendo de informações privilegiadas da empresa. Para isso, a Grendene faz ações de conscientização entre os colaboradores para evitar que eles façam transações com os papéis da empresa em períodos delicados, como os de divulgação de resultados.

“É um ponto que a CVM está cada vez mais atenta e é importante prestar atenção” (Albuquerque, 2023).

Outros nomes adeptos dos pacotes de ações como remuneração são Nubank (valuation atual acima de US\$ 4 bilhões), PagSeguro (US\$ 9 bilhões) e Gympass, que se tornou o mais novo “unicórnio” brasileiro em 2019 ao atingir valor de mercado de US\$ 1,1 bilhão. (ZOGBI, 2019)

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, exploramos o instituto das stock options, desde seu conceito e origem até os desafios enfrentados no contexto brasileiro devido à falta de regulamentação específica. A ausência de uma legislação clara gera insegurança jurídica e dificulta a aplicação desses instrumentos, tanto para as empresas quanto para os colaboradores.

A aplicação de um plano de opção de compra envolve a concessão de direitos aos colaboradores para adquirir ações ou quotas da empresa em um determinado período e preço previamente estabelecidos. Essa estratégia busca alinhar os interesses dos colaboradores com os objetivos da empresa, incentivando o engajamento, a retenção de talentos e o crescimento do negócio.

Por conseguinte, foi necessário traçar a diferença entre um plano de Stock Options e um contrato de Vesting. As Stock Options referem-se ao instituto em si, que oferece aos colaboradores a opção de compra de ações ou quotas a um preço determinado, enquanto o Vesting é o contrato que estabelece os requisitos, como período de carência e desempenho, para que esses direitos sejam adquiridos ao longo do tempo.

Atualmente, a legislação brasileira acerca das Stock Options carece de uma regulamentação específica, o que tem gerado insegurança jurídica e dificultado a utilização eficiente deste instituto no país. A ausência de diretrizes claras tem levado a discussões tributárias e litígios trabalhistas, prejudicando tanto os colaboradores quanto as empresas.

Portanto, os principais impactos do Marco Legal das Stock Options são a criação de diretrizes claras e seguras para a utilização desse instituto, especialmente no que diz respeito à tributação do ganho de capital e aos períodos de vesting. Isso beneficia tanto o colaborador, que terá mais segurança e transparência em relação aos seus direitos, quanto a empresa, que poderá utilizar as Stock Options de forma estratégica para atrair e reter talentos, incentivando o crescimento e a inovação.

Com uma legislação própria, a perspectiva futura para o instituto das Stock Options é bastante promissora. Espera-se um aumento na utilização desses planos por parte das empresas, gerando um ambiente mais favorável aos negócios, ao desenvolvimento econômico e à valorização dos colaboradores. A regulamentação adequada também tende a reduzir litígios e incertezas legais, estimulando a adoção responsável e eficiente das Stock Options no mercado brasileiro.

Portanto, este trabalho reforça a importância do marco legal para a utilização das stock options no Brasil, destacando os benefícios que essa regulamentação traz para o ambiente empresarial e para o desenvolvimento econômico do país. Espera-se que, com essas diretrizes em vigor, as stock options sejam cada vez mais adotadas de forma estratégica e transparente, contribuindo para o crescimento sustentável das organizações e para o fortalecimento do mercado de capitais nacional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABES, E. **Stock options e a importância da regulamentação**. Disponível em: <https://abes.com.br/stock-options-e-a-importancia-da-regulamentacao/>. Acesso em: 26 mar. 2024.

ADVOGADOS, F. F. **O Impacto do Marco Legal das Stock Options para as Startups**. Disponível em: <https://startups.com.br/coluna/freitasferrazadvogados/o-impacto-do-marco-legal-das-stock-options-para-as-startups/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

ALBUQUERQUE, A.; DELBONI, J. **A PROTEÇÃO DO SÓCIO MINORITÁRIO NA SOCIEDADE LIMITADA**. Revista Semestral de Direito Empresarial ed. Rio de Janeiro: CIP-Brasil. Catalogação-na-fonte Sindicato Nacional dos Editores de Livros, 2016. v. 19. p. 41

BASEMENT. **Tudo sobre Stock Options: o que é, como funciona e mais**. Disponível em: <https://basement.io/blog/stock-options/#:~:text=J%C3%A1%20no%20cen%C3%A1rio%20brasileiro%2C%20MRV>. Acesso em: 23 abr. 2024.

BOING, R. **Stock options: o que são e como usar esse meio de remuneração** | InvestNews. Disponível em: <https://investnews.com.br/guias/stock-options/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

CAPELAS, B. **Usando stock options para atrair talentos**. Disponível em: <https://cajuina.org/principais/mergulho/stock-options-ajudam-a-atrair-e-reter-talentos-mas-complexidade-e-ponto-de-atencao/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

CHAMPS, G. **Aprovado no Senado o “Marco Legal do Stock Option”**. Disponível em: <https://www.sunoo.com.br/noticias/colunas/guilherme-champs/stock-option-projeto-lei-marco-legal/#:~:text=O%20PL%202724%20visa%20erradicar>. Acesso em: 26 mar. 2024.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 13.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

EMPIRICUS, E. **Stock Options valem a pena? Saiba como esse benefício funciona**. Disponível em: <https://www.empiricus.com.br/explica/stock-options/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

G4 EDUCAÇÃO. **Stock Options: Entenda o que é, como funciona e quando aplicar em seu negócio**. Disponível em: <https://g4educacao.com/portal/o-que-e-stock-options-como-funciona>. Acesso em: 11 mar. 2024.

GRISWOLD, E.N.: **Are Stock Options out of hand ? A problem of corporate management as well as corporate morality**. HBR, núm. 6, 1960, págs. 49 e 50, in RUIZ, Icíar Alzaga. *Las Stock Options. Un studio desde el punto de vista del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: 2003, Civitas Ediciones, S.L. pg. 21.

HERKNER, Elisa Marly Heringer; OLIVEIRA LEITE, Maria Clara de; SILVA, Marta Zorzal. **A responsabilidade social corporativa como estratégia empresarial no contexto da mineração brasileira**. BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; SILVA, Marta Zorzal e; PEREIRA, André Ricardo Valle Vasco (Org.). *Danos socioambientais no Brasil: riscos e alternativas*. Vitória: FDV Publicações, 2020. E-book, p. 174. Disponível em: . Acesso em: 25 abr. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Edição, 2012. Saraiva.

MENDONÇA, S. B. **Boa-fé: condicionante da eficácia nas relações contratuais**. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 89–106, 2016. DOI: 10.18759/rdgf.v15i2.441. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/441>. Acesso em: 29 fev. 2024.

PENIDO, L. **Vesting, Stock Option & Partnership: Entenda Cada Um Deles!**  
Disponível em:  
<https://buyco.com.br/vesting-stock-option-partnership-entenda-cada-um-deles/>.  
Acesso em: 20 mar. 2024.

PL 2724/2022 - **Senado Federal**. Disponível em:  
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155026>. Acesso em:  
16 abr. 2024.

PUGA, B. **MANUAL PROGRAMA DE PARTNERSHIP**. [s.l.]: Contratos da Nova Economia, 2024.

REDAÇÃO. Artigo: **Stock Options podem transformar o futuro do seu negócio**.  
Disponível em:  
<https://startups.com.br/artigo/artigo-stock-options-podem-transformar-o-futuro-do-seu-negocio/>. Acesso em: 11 mar. 2024.

RUIZ, Icíar Alzaga. **Las Stock Options. Un studio desde el punto de vista del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Madrid: 2003, Civitas Ediciones, S.L. pg. 43.

**Somente 25% das techs oferecem stock options para maioria dos funcionários**.  
Disponível em:  
<https://veja.abril.com.br/economia/somente-25-das-techs-brasileiras-oferecem-stock-options-para-funcionarios>.

ZENKNER, M. **Função social da empresa e integridade corporativa: sistema regulatório e repercussões de sua inobservância do ponto de vista dos direitos e garantias constitucionais fundamentais**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 67–96, 2023. DOI: 10.18759/rdgf.v24i2.2396. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2396>. Acesso em: 29 fev. 2024.