

Stock Options

Nos últimos anos, os planos de *stock options*, antes amplamente utilizados por empresas de capital aberto e startups, passaram a ser menos comuns. A principal razão era a falta de segurança jurídica.

HISTÓRICO

A última década foi marcada por frequentes conflitos entre contribuintes e autoridades fiscais, com autuações reiteradas que atribuem natureza remuneratória aos ganhos de participantes desses planos. Essas autuações visam tanto as empresas, para cobrança de contribuições previdenciárias e/ou IRRF com acréscimo de multas e juros, quanto os beneficiários, para cobrança de IRPF sobre as opções.

CARF

No âmbito administrativo, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) emite, em sua maioria, decisões desfavoráveis às empresas. O Carf exige a presença de elementos como "risco" e "onerosidade" para afastar a natureza remuneratória das opções. Contudo, essa interpretação vem sendo sistematicamente limitada, ao ponto de considerar que a simples concessão gratuita das opções confere caráter remuneratório aos ganhos.

TRABALHISTA

Já na esfera trabalhista, o cenário é mais favorável às empresas. A jurisprudência, tanto nos Tribunais Regionais do Trabalho quanto no Tribunal Superior do Trabalho (TST), consolidou o entendimento de que os ganhos obtidos por empregados em planos de stock options não têm natureza salarial, não estando sujeitos a encargos como FGTS ou reflexos em 13º salário e férias. As decisões trabalhistas afastam o caráter remuneratório, considerando que, apesar da relação de emprego, há risco para o empregado (que pode ter lucro ou prejuízo) e o exercício das opções é oneroso.

CENÁRIO ATUAL

Tema 1.226

STJ define natureza jurídica dos planos de *Stock Options* para fins de Imposto de Renda

- * A 1ª Seção do STJ retomou a análise do Tema 1226 e decidiu que o *Stock Option Plan* não possui natureza remuneratória, não havendo incidência de Imposto de Renda nem no momento da concessão da opção nem no seu exercício, contrariando a posição da Fazenda Nacional.
- * O STJ entendeu que o exercício da opção não representa acréscimo patrimonial para a pessoa física, que somente deverá ser tributada caso obtenha ganho com a venda das ações adquiridas por meio da opção.
- * Embora o tema trate especificamente do Imposto de Renda, suas conclusões são relevantes também para as contribuições previdenciárias. Por se tratar de recurso repetitivo, a decisão deverá ser observada também pelo CARF.



GANHO DE CAPITAL

- * Na tese fixada pelo relator, ficou estabelecido que não há incidência de IRPF quando o beneficiário adquire as ações oferecidas pela empresa por meio do *stock option*, uma vez que não há acréscimo patrimonial nesse momento. No entanto, o imposto será aplicado caso as ações sejam revendidas com lucro, caracterizando o ganho de capital.

VISÃO SOCIETÁRIA

- * O mecanismo de *stock option* é um dos meios escolhidos por empresas para oferecerem incentivos de longo prazo a colaboradores, após cumpridas determinadas condições e prazo para seu exercício (o “*vesting*”), sendo exercida a opção de compra de ações da companhia que oferece o benefício.
- * No caso da *stock option*, o beneficiário tornar-se sócio detentor de participação da empresa, adquirindo suas ações pelo preço pré-determinado no instrumento de opção, podendo ser beneficiado (a depender das condições estabelecidas entre as partes) com eventual alienação futura de sua participação. Este mecanismo difere-se de alguns outros meio de incentivos de longo prazo, como as *phantom shares*, cujo exercício é semelhante ao da *stock option*, mas a liquidação é pelo valor das ações no momento do exercício, de acordo com o método de *valuation* determinado pelas partes.
- * Para o beneficiário, bem como para a companhia (afinal, não haverá um dispêndio de valor em caixa, o que ocorre em outras modalidades de benefícios), a *stock option* pode ser economicamente mais vantajosa em relação a outros meios, especialmente no caso da valorização da empresa, conforme previsto no artigo 168, §3º, da Lei nº 6.404/76: *o estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com um 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.*
- * Ao mesmo tempo, é preciso que as partes avaliem o risco de desvalorização da empresa após o exercício da opção, tanto para evitar frustrações sobre os valores que poderiam ser recebidos em eventual venda de participação pelo beneficiário, quanto para não atrair responsabilidades trabalhistas relativas à opção. Sobre esta última questão, é fundamental que a *stock option* tenha caráter oneroso para o exercício da opção pelo beneficiário, denotando a sua relação fundamentalmente societária.



CONSULTE NOSSOS ESPECIALISTAS



Einar Tribuci

Sócio

einar@tribuci.com.br

office: +55 11 3895.9618

mobile: +55 11 985.489.955



Fabiana Fonseca

Sócia

fabiana@tribuci.com.br

office: +55 11 3145.3951

mobile: +55 11 99416.0238

QUEM SOMOS

Somos *dealmakers* por essência e durante nossa história de quase uma década participamos de relevantes projetos nacionais e internacionais. Ajudamos a transportar, do plano das ideias para a realidade, os objetivos dos nossos clientes. Nossa proposta de valor abrange a expertise jurídica multidisciplinar para concretizar negócios e contribuir diretamente para a performance financeira e operacional da empresa.