



Stock Option Plans: normas conforme o IFRS/CPC10- R1 e impactos da qualificação contábil na qualificação jurídica

Roberta Bordini Prado Landi
Mestre PUC/SP e Doutoranda USP



CPC10-R1: atribuir a condição de remuneração ao SOP, não obstante esta norma não fazer qualquer referência a incidências tributárias e nem mesmo ter competência para definir a natureza jurídica dos benefícios auferidos neste tipo de negócio.

Art. 33, Lei 12.973/14: momento da dedução de eventuais despesas relacionadas a planos. não dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária.



Seara trabalhista

Majoritariamente favorável
“benefícios decorrentes de
SOP
Verba não Trabalhista”

CARF

Majoritariamente desfavorável
natureza salarial para fins de INSS e
IRRF



AGE

Grant

Vesting

Exercício
da opção

*Lock
up*

Ações
podem ser
negociadas



- **Entendimento do Fisco (conforme autuações pós 2015)**
- **Autuações:**
 - Companhias: cobrança da contribuição previdenciária + multa pela não retenção do IR
 - Beneficiário: IR sobre o ganho obtido com o exercício das opções (27,5%)
- **Natureza remuneratória (novo argumento):** eleição do beneficiário para o SOP em função do trabalho
- **Evidência:** registro contábil atual (vantagens registradas como despesa de remuneração dos executivos), documentos públicos como DPF, F20
- **Momento da ocorrência do fato gerador (variações)**
 - Quando do exercício da opção, ou
 - Quanto se encerra o período de *vesting*, independentemente do efetivo exercício



Características	Planos de ações	Plano de opções (LTI)
Onerosidade	Efetivo desembolso pelo funcionário (não deve haver forma de compensação)	
Voluntariedade	Adesão opcional: funcionário não pode ser obrigado a aderir	
Risco de Mercado	prazo para negociação das ações (lock up) Preço compatível com cotações médias de mercado (desconto relevante descaracteriza risco)	Exigência de prêmio (risco de capital vs risco de ganho) Sacrifício patrimonial para aquisição das ações (risco na compra após venda de ações e em caso de compensação de valores a receber)
Desvinculação do contrato trabalho	exercício da opção não pode ser condicionado ao cumprimento de metas e qualificação profissional adesão não atrelada apenas a empregados e dirigentes não exigência de manutenção do vínculo durante o vesting (não perde o direito em caso de demissão)	

* Conforme jurisprudência do CARF



➤ Projeto de Lei – PL 286/15

"Art. 458-A: A participação acionária de empregado por meio de Plano de Concessão de Ações sob a modalidade de Opções de Ações (*Stock Options*) consiste em vantagem contratual de natureza:

I – não salarial, quando tratar-se de condição de contrato estabelecida como luvas ou apenas com o objetivo de fidelizar o trabalhador na empresa, **sem qualquer conotação de caráter retributivo, e o método de exercício autorizado implicar onerosidade e risco para o empregado;**

II – **salarial**, quando, **em complementação ao salário fixo contratado**, entre outras hipóteses de utilização do plano de opções como estratégia de remuneração variável (...) .”



➤ **Grupo de Trabalho – SOP com segurança jurídica**

➤ Elaboração de um instrumento normativo visando a alteração das Leis 7.712/88 e 8.212/91:

- ✓ isenção do IRPF
- ✓ isenção de contribuição previdenciária

➤ Ponto de Atenção: a proposta vincula a isenção ao valor justo atribuível às opções de compra de ações (art. 33 da lei 12.973/14)

➤ Novas alternativas estão sendo debatidas



roberta.bordiniprado@gmail.com

