



Opinião: Reforma pode onerar implantação de stock options

O Projeto de Lei (PL) nº 2337/21, que representa a segunda etapa da reforma tributária, prevê, entre outros temas polêmicos, que os pagamentos de gratificações e participação nos resultados a sócios, acionistas e executivos realizados com ações da empresa não mais poderão ser deduzidos como despesas operacionais. Os pagamentos a empregados permaneceriam dedutíveis. A proposta consta do artigo 13 do Projeto de Lei nº 2337/21.



Segundo o Ministério da Economia, a medida visa a impedir

que empresas tenham benefícios por remunerarem colaboradores que não sejam empregados com bônus baseado em ações. Na prática, a proposta, se confirmada, representará um acréscimo ao impacto tributário total às empresas na implantação dos planos de *stock options* (outorga de opção de aquisição de participação societária pelo colaborador) que possuam *natureza remuneratória*, quando destinados a colaboradores não empregados.

Atualmente, algumas empresas optam por estruturar seus planos de *stock options* com *natureza mercantil* (isto é, mediante o exercício, a critério do beneficiário, de opção de aquisição de ações, sujeitando-o à onerosidade na realização do investimento em valores compatíveis com os de mercado e aos riscos próprios de um investimento dessa natureza), em oposição aos planos de *natureza remuneratória* (realizados por meio da concessão de bônus ou pagamento de remuneração ao beneficiário mediante a outorga de opção de aquisição de ações de forma gratuita, ou a preços irrisórios). A estrutura mercantil não seria afetada pelo PL e, por isso, pode ser ainda mais atraente no futuro.

Os planos de *stock options* representam medida importante de gestão societária e de recursos humanos e têm por finalidade reforçar os níveis de atração, retenção e motivação de talentos — sejam empregados, sócios ou administradores — e alinhar interesses de executivos e colaboradores aos dos acionistas na geração de resultados e criação sustentável de valor à empresa.



Por isso, são utilizados por companhias de todos os portes, mas principalmente por *startups*, em razão de sua restrição de uso do caixa nos estágios iniciais de operação (limitando, assim, a possibilidade de realizar pagamento de altos salários e bônus aos colaboradores), mas também pela atratividade decorrente do alto potencial de valorização da empresa, que permitiria ganhos expressivos aos beneficiários do plano.

No entanto, alerta-se que a natureza mercantil de planos de *stock options* é rotineiramente questionada pela Receita Federal, arguindo pela tributação das opções para a aquisição de ações como forma de remuneração. Na jurisprudência, as decisões buscam analisar as características de cada plano, avaliados globalmente, e por isso ainda não é possível delimitar com a devida segurança quais são os graus de risco envolvidos nas diversas estruturas possíveis.

Apesar disso, existem precedentes importantes recentes que podem orientar as empresas na definição a ser adotada na estruturação dos planos, dos quais, por exemplo, extrai-se a cautela para a presença de cláusulas claras e compatíveis com sua natureza mercantil, como a onerosidade na realização do investimento (em valores compatíveis com os de mercado), a voluntariedade de adesão, e a presença do risco ao beneficiário na operação, que pode ou não gerar resultados futuros.

Ainda parece recomendável avaliar com cautela ou evitar cláusulas que equiparem a opção de aquisição de ações ao pagamento de remunerações, tais como subsídios ou descontos excessivos que tornem o preço irrisório, cláusulas estritas de *lock-up* (impossibilidade de negociação/transferência das ações para terceiros) aplicáveis somente ao beneficiário, ou a vinculação da outorga ou do exercício da opção a ferramentas típicas dos bônus de performance, atrelados apenas ao resultado individual de cada beneficiário.

Meta Fields