

Planos de Opções de Acções

por Rui Montes Pinto
Membro estagiário

O presente artigo tem como objectivo apresentar, tanto na óptica do trabalhador como na óptica da empresa, um enquadramento sobre a fiscalidade associada à implementação de planos de opções, de subscrição e de aquisição de valores mobiliários ou direitos equivalentes.

Neste âmbito, o artigo está repartido em duas partes. A primeira, introdutória ao tema, sucintamente: a definição de Planos de Opções, ou mais correntemente denominado a nível internacional de *Stock Options*; as principais formas de implementação, a montante da atribuição dos planos; os principais objectivos que contribuem para a atribuição destes incentivos bem como as vantagens potenciais que estes planos podem originar, nomeadamente ao nível dos gestores de topo (*Top Management*) e finalmente com a apresentação de recomendações, tanto de entidades internacionais, como das entidades nacionais sobre boas práticas de governo das sociedades (*Corporate Governance*).

A segunda parte do trabalho, versará, exclusivamente sobre o regime fiscal aplicável aos Planos de Opções (*Stock Options Plans*). Numa primeira fase, relativamente aos beneficiários, quer sejam órgãos gestores ou trabalhadores, analisa-se os tipos de rendimentos que estes planos podem gerar, a sua tributação em sede de IRS – momento e montantes a serem tributados –, a obrigatoriedade de englobamento e ainda as responsabilidades declarativas que os beneficiários têm. Numa segunda fase, considerando para efeitos do trabalho um exemplo hipotético de uma empresa cotada em bolsa, far-se-à uma análise, na óptica da entidade que atribui os direitos aos seus colaboradores, das obrigações fiscais que essa atribuição implica, nomeadamente ao nível das retenções na fonte, das contribuições para a segurança social e a obrigatoriedade de reporte sobre as condições e beneficiários dos planos de opções por si concedidos.

Por fim, apresenta-se uma breve conclusão sobre o trabalho exposto, na qual se aborda em traços gerais as principais especificidades dos vários rendimentos originados pela implementação de um plano de opções, subscrição e de aquisição de valores mobiliários.



Incentivos através de Opções de Acções

Definição e Tipos

Actualmente, a atribuição por parte das sociedades de acções, ou direitos para a aquisição/subscrição, a preços vantajosos e definidos antecipadamente, aos seus órgãos gestores e/ou seus empregados, apresentam-se como os principais substitutos às tradicionais formas de incentivos atribuídos, que se denominam de incentivo benefits. A esta forma de incentivos, mais recente e tornado nos últimos anos uma prática cada vez mais frequente, é-lhe atribuída a denominação de *Incentive Stock Options (ISO)*.

Vários são os tipos de ISO, que se encontram definidos internacionalmente, dos quais se destacam, pela frequência de ocorrência, os seguintes:

- Planos de *stock options*: Consistem na opção de compra das acções de uma empresa cotada em bolsa. Os titulares recebem um determinado nº de direitos de opção de compra de acções a um preço fixo pré-determinado, decorrido um determinado período de maturidade. Findo este prazo, poderão exercer, ou não, o direito de compra. Normalmente exercerão o direito de compra, no caso de a cotação das acções ser superior ao preço de compra acordado. A diferença entre ambos os valores é a mais valia a que terão direito (*Spread*);

- Planos de *phantom shares*: Idênticos aos *Stock Options Plans*, são utilizados por empresas não cotadas em bolsa e que só podem ser mobilizadas após um determinado período de tempo a preço definido à priori, de acordo com um determinado critério de valorização escolhido.

- Atribuição gratuita de acções da empresa: Ao oferecer acções aos trabalhadores, uma empresa transforma-os em accionistas, que passam a ter direito à distribuição dos resultados gerados sob a forma de dividendos e ao prémio de valorização das acções cotadas em bolsa.

- Planos de *stock grants*: Consiste na possibilidade de aquisição de acções da empresa a um preço reduzido, beneficiando o titular de um prémio de capitalização dependente da valorização da cotação das acções no mercado bolsista.

Planos de Opções de Acções

Definição e formas de implementação

Os planos de opções, de subscrição e de aquisição de valores mobiliários ou direitos equivalentes ou mais frequentemente denominadas de *Stock Options Plans* implicam a efectiva constituição de um direito à aquisição/subscrição, de acordo com o tipo de operação subjacente, num dado momento futuro, de títulos representativos do capital social das

empresas cotadas em bolsa aos seus trabalhadores/colaboradores a um preço pré determinado.

A implementação de um *Stock Option Plan* é efectuada através de uma de duas formas:

- Aumento de capital da sociedade (Subscrição) – que é efectivado através da emissão de novas acções e consequentemente a alteração estatutária. A deliberação da emissão de novas acções, nos termos da legislação em vigor, é da competência da Assembleia Geral de Accionistas, salvo quando os estatutos atribuem poderes para tal ao Conselho de Administração (Art.º456 C.S.C).

- Aquisição em mercado secundário de acções próprias pela entidade emitente (Aquisição) – a empresa não poderá em qualquer momento deter acções representativas de mais de 10% do capital social, de acordo com a legislação em vigor (Art.º317 C.S.C). Não obstante, os estatutos poderão expressamente proibir a aquisição de acções próprias ou reduzir o limite legal (Art.º318 C.S.C).

Os *Stock Option Plans* inserem-se na política remuneratória de toda uma estrutura empresarial e organizacional na qual se incluem gestores de topo e/ou administradores e empregados. A prática deste tipo de remuneração complementar tem por base critérios específicos e objectivos concretos.

Objectivos dos *Stock Option Plans*

A atribuição de planos remuneratórios complementares, como a atribuição de opções sobre acções, é visto como um instrumento privilegiado para alinhar os interesses dos administradores e de quem trabalhe na empresa com os interesses dos accionistas.

Para além do objectivo mencionado, a atribuição de opções sobre acções tem outros objectivos igualmente importantes como: i) a retenção a médio e longo prazo de bons trabalhadores, ii) reforço da auto estima e cativação dos colaboradores oferecendo-lhes uma compensação sem aumentar a carga salarial e iii) associar a remuneração ao desempenho individual e à evolução dos resultados do negócio. Porém, a atribuição deste tipo de remuneração apresenta algumas desvantagens como, i) diluir e dispersar o capital da empresa e ii) levar os gestores a focar a sua atenção na evolução do negócio a curto prazo (visando a subida da cotação

das acções em bolsa) perdendo assim a sua capacidade de visão do negócio no desenvolvimento da actividade da empresa a longo prazo.

De acordo com a última parte do parágrafo anterior, a atribuição de opções sobre acções poderá ser caracterizada como uma fonte potenciadora para certos desvios, ao nível da gestão e, como tal, não deixaram indiferentes entidades responsáveis no desenho da regulamentação e na supervisão dos mercados financeiros. Estas entidades têm vindo a intervir com o intuito de incentivar as empresas na divulgação pública, da informação relativa a *Stock Option Plans* e de promover a aprovação desses planos, pelo corpo accionista. Este tema é abordado com mais profundidade nos pontos seguintes.

A Supervisão e regulamentação

Apresentando-se os *stock options plans* como sendo um instrumento, cada vez mais comum, de incentivos complementares da remuneração, está rodeado actualmente por grandes indecisões e polémicas quanto à sua real capacidade para alinhar os objectivos dos accionistas, dos administradores e colaboradores, levando naturalmente as entidades de supervisão e de regulamentação (internacionais e nacionais) a aprovar orientações legislativas sobre esta matéria e matérias directamente relacionadas como sendo, a título de exemplo, a remuneração dos accionistas.

A nível internacional

A nível internacional, um estudo⁽¹⁾ encomendado pela Comissão Europeia a um grupo de trabalho sobre as políticas de remuneração nas empresas, reconheceu que: “i) As remunerações são uma das áreas críticas onde os administradores têm um conflito de interesses com a sociedade que representam, e ii) que a atribuição de acções é um dos mecanismos remuneratórios usados para alinhar interesses de administradores e accionistas”. Por outro lado, conclui que a atribuição destes benefícios aos administradores podem criar incentivos ou pressões para que se produzam resultados no curto prazo de forma a provocar aumentos do preço das acções e a beneficiá-los com os ganhos inerentes a essa valorização, em detrimento de boas práticas de gestão e da sustentabilidade da empresa a longo prazo.

Por fim, analisada a problemática, o estudo apresenta as seguintes recomendações, entre outras:

- A aprovação pelos accionistas, da atribuição destes benefícios aos administradores;

- Deverá ser apresentado aos accionistas uma estimativa dos custos dos planos;

- A contabilização dos custos dos planos, nas contas das empresas, como uma ferramenta importante para a prevenção de abusos, inibindo a adopção de planos de dimensão exagerada – com este intuito o IASB publicou a norma internacional de relato financeiro Pagamento com base em acções - IFRS2;

- Se apresente nas contas anuais, a remuneração dos administradores (geral e não só a gerada pelas *stock options*), para permitir aos accionistas fazer um juízo de valor sobre a política de remunerações.

A nível nacional

A nível nacional, com o objectivo de promover a transparência a respeito de sociedades emittentes de acções admitidas à negociação em mercado regulamentado a CMVM emitiu o Regulamento n.º 7/2001 – Governos das Sociedades Cotadas, republicado e alterado pelo regulamento n.º 11/2003 que em traços gerais define os seguintes aspectos:

- Artigo 2º - “envio à CMVM de informação relativa a planos de atribuição de acções a trabalhadores e ou a membros do órgão de administração”;

- Inserção no relatório anual de gestão de capítulo dedicado à estrutura e prática de governo societário que contenha, entre outras informações:

- 1) Descrição das principais características dos planos de atribuição de opções e de acções, com indicação “da apreciação em assembleia geral das características dos planos adoptados ou vigentes no exercício em causa” (Artigo 1º, n.º 1 e anexo, capítulo 1º, n.º 6);

- 2) Relativamente ao órgão de administração, uma “descrição da política de remuneração, incluindo, designadamente, os meios de alinhamento dos interesses dos administradores com o interesse da sociedade” e a indicação da “remuneração, individual ou colectiva, entendida em sentido amplo (...)” (Artigo 1º, n.º 1 e anexo, capítulo IV, n.ºs 4 e 5).

Após esta primeira abordagem sobre os objectivos, problemáticas e recomendações dos planos de opções de subscrição e/ou de aquisição de acções, vamos de seguida encarar em termos fiscais o tratamento a dar a estes incentivos ou remunerações por parte tanto dos trabalhadores como das empresas.

A Fiscalidade dos Planos de Opções

Os planos de opções, de aquisição ou de subscrição de valores mobiliários ou de direitos equivalentes, de ora em diante designados por Planos, têm como principal referencial fiscal o Código do IRS.

Neste artigo, os Planos são abordados tanto na perspectiva do empregado como da entidade empregadora uma vez que ambos têm obrigações fiscais: i) quanto aos trabalhadores (beneficiários) dos Planos é importante categorizar os tipos de rendimentos que são originados por estas operações, bem como o momento sobre o qual se torna exigível a tributação, à luz da legislação portuguesa aplicável; ii) quanto às empresas, abranger-se-à temas relacionados com as obrigações legais como a retenção na fonte, segurança social e obrigatoriedade de reporte sobre as condições e beneficiários dos planos.

Empregados

Os Planos, tal como já foi referido em capítulos anteriores, resultam do direito do empregado adquirir ou subscrever acções a um preço previamente fixado durante um período definido inicialmente para o exercício desse direito. É importante referenciar que o ciclo de vida de um plano de opções abrange vários períodos, que vão desde a data de concessão da opção (início) até ao momento de venda das acções (fim). Nestes períodos, vários são os rendimentos que podem ocorrer consoante a sua forma e tipologia, os quais podem ser divididos, da seguinte forma:

- Rendimentos do Trabalho Dependente;
- Rendimentos de Capitais;
- Incrementos Patrimoniais, nomeadamente mais valias.

Rendimento do Trabalho Dependente

Por definição, os Rendimentos do Trabalho Dependente – Categoria A – integram os rendimentos derivados, directa ou indirectamente, da prestação de trabalho dependente ou por conta de outrem, bem como aqueles que a lei qualifique como tais. A relação jurídica de trabalho subordinado é a fonte predominante, mas não exclusiva, dos rendimentos de trabalho. Iguamente essencial e não exclusivo, da qualificação dos rendimentos de trabalho é a retribuição, ou seja, a contraprestação, em numerário ou

em espécie, certa, variável ou mista, paga ou colocada à disposição do trabalhador, de forma regular e periódica, de acordo com o n.º 1 e 2 do Art.º 2 do CIRS.

Porém, e de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo, ainda que outras prestações principais não integrem o conceito de retribuição, preenchem o conceito mais abrangente de remuneração e como tal, serão considerados rendimentos sujeitos a tributação como rendimento de trabalho dependente, desde que sejam auferidos devido à prestação do trabalho e constituam para o beneficiário uma vantagem económica. Nesta situação encontram-se as denominadas prestações acessórias que incluem cada vez mais e, sobretudo, remunerações em espécie ou geralmente designadas de fringe benefits ou vantagens acessórias.

Uma vez que os Planos, para empregados, são concedidos ao abrigo de um contrato de trabalho (Relação Laboral) podendo essa concessão ser ligada a certas condições relacionadas com o emprego (ex: bom desempenho – Resultado do Trabalho) e por proporcionarem uma vantagem económica para o trabalhador, cabem na definição de rendimentos do trabalho dependente, de acordo com o mencionado nos dois parágrafos anteriores. Obtendo suporte na legislação portuguesa que confirme a afirmação anterior, o sub parágrafo 7 da al. b) do n.º 3 do Art.º 2º do CIRS, considera serem remunerações acessórias – “Os ganhos derivados de planos de opções, de subscrição ou outros de efeito equivalente, sobre valores mobiliários ou direitos equiparados, ...” – e consequentemente rendimento de trabalho dependente.

De acordo com o exposto e uma vez definido o tipo de remuneração originado pelos planos de opções, é importante compreender quais os rendimentos sujeitos a tributação bem como o momento a partir do qual é exigido a tributação deste tipo de benefícios.

Momento da tributação em IRS

Os rendimentos do trabalho dependente, especialmente os rendimentos em dinheiro e vários benefícios marginais, são tributados no momento em que o empregado recebe, cobra ou realiza o rendimento. Não obstante, e no caso específico de um plano de opções vários são os momentos do seu ciclo de vida, que poderão levar a uma tributação. Nomeiam-se a título de exemplo, entre outros: o momento da concessão, de aquisição de direitos ou exercício da opção. Desta

forma, e uma vez que os planos de opções encontram-se englobados no leque de rendimentos em espécie, haveria que se socorrer do Art.º 24 do CIRS – Rendimentos em Espécie – para encontrar, à luz da legislação nacional, qual o momento em que estes rendimentos deverão ser tributados e qual o montante sujeito a tributação.

Assim, ao abrigo das al.s a) e b) do n.º 4 do Art.º 24, os planos de opções, de subscrição e de aquisição são tributados no momento do exercício da opção ou no momento da subscrição ou de exercício de direito equivalente, ou seja, quando o preço de exercício ou de subscrição é pago e se obtêm as acções.

“Os ganhos referidos (...) consideram-se obtidos, respectivamente:

No momento do exercício da opção (al. a)) - No momento de subscrição ou do exercício de direito de efeito equivalente (al. b)) – ou de direito de efeito ...”.

O montante tributado é igual à diferença entre o valor de mercado, mais alto, das acções obtidas e o custo da sua obtenção, ou seja, o valor é dado pelo *Spread* existente entre o valor de mercado das acções, na data de exercício, e o valor pago pelos empregados (incluindo qualquer montante que o empregado possa ter pago para obter as acções).

“... correspondendo à diferença positiva entre o valor do bem (preço de subscrição...) ou direito nessa data e o preço de exercício da opção, ou do direito, acrescido este do que eventualmente haja sido pago pelo trabalhador ou membro do órgão social para aquisição da opção ou direito”.

O *Spread* será tributado a taxas normais, ou seja, de acordo com o sistema progressivo de taxas, o qual, dependendo do montante global dos rendimentos do empregado num ano, poderá ir de 10,5 até 40%.

Para o empregado, a principal vantagem de uma tributação no momento do exercício é o facto de o plano de opções de acções para empregados continuar a ser um investimento sem risco, na medida em que os impostos só são devidos se verificar que as opções dão lucro, ou seja, preço de exercício é inferior ao valor de mercado das acções.

Rendimento de capitais

Como conceito geral, definem-se rendimentos de capitais – Art.º 5º, n.º1 do CIRS – os frutos (Rendimento de fruição Mobiliários (Cat. E) e Imobiliários (Cat. F)) e demais vantagens económicas,

qualquer que seja a sua natureza ou denominação, sejam pecuniários ou em espécie, procedentes, directa ou indirectamente, de elementos patrimoniais, bens, direitos, ou situações jurídicas, de natureza mobiliária, bem como da respectiva modificação, transmissão ou cessação, com excepção dos ganhos e outros rendimentos tributados noutras categorias.

De acordo com o anterior, integram a categoria E os rendimentos de capitais, que podem qualificar-se numa de três categorias: juros, dividendos ou *royalties*. O CIRS faz uma enumeração indicativa, no n.º 2 e seguintes do Art.º 5º, dos rendimentos que integram as categorias mencionadas anteriormente.

Após um breve resumo sobre a definição e composição dos rendimentos de capitais, importa agora compreender, como é que um plano de opções implementado por uma empresa a favor dos seus empregados, pode originar os seguintes rendimentos: Categoria E e Categoria A.

Através da al. h) do n.º 2 do Art.º 5º do CIRS, são considerados rendimentos de categoria E, os dividendos obtidos após o exercício da opção, enquanto o empregado detiver as acções e por esse motivo tiver direito a dividendos como rendimentos obtidos por distribuição de lucros.

Contudo, se os dividendos forem recebidos durante o período compreendido entre a concessão e o momento do exercício da opção, serão considerados rendimentos de trabalho dependente – Categoria A, uma vez que os empregados beneficiários do plano ainda não revestiram a forma de accionistas da empresa por não deterem as acções, sendo, somente, beneficiários de um direito de aquisição ou de subscrição de acções.

Quanto ao processo tributário, os dividendos, ficam sujeitos a tributação a partir do momento em que são colocados à disposição do detentor das acções, neste caso particular, dos trabalhadores que exerceram o seu direito de opção de aquisição ou de subscrição das acções, conforme referido no sub parágrafo 2) da al. a) do n.º 3 do Art.º 7º.

Incrementos patrimoniais

Os rendimentos relacionados com incrementos patrimoniais ocorrem quando o trabalhador vende as acções que tem em sua posse, após o exercício do direito atribuído pelo plano de opções de acções, resultando daí um ganho para o trabalhador. O ganho obtido com a venda das acções ou, mais correntemente designado



“Os Planos resultam do direito do empregado adquirir ou subscrever acções a um preço previamente fixado durante um período definido inicialmente para o exercício desse direito.”

como mais valias, são um dos tipos previstos de rendimentos que fazem parte da categoria G – Incrementos Patrimoniais, al. a) n.º1 do Art.º 9º e al. b) n.º1 do Art.º 10º do CIRS. Os ganhos com as mais valias consideram-se obtidos no momento da alienação onerosa das partes sociais, tal como nos é apresentado pela al. b) n.º 1 e n.º 3 do Art.º 10.

O montante sujeito a tributação é dado pela diferença positiva entre as mais valias e as menos valias realizadas no mesmo ano – n.º 1 Art.º 43 – excluindo as perdas apuradas, quando a contraparte estiver sujeita a um regime fiscal mais favorável (ou mais correntemente denominados de paraísos fiscais), de acordo com o n.º3 do Art.º 43. O montante referido anteriormente é um saldo global, resultante da soma algébrica das mais valias e menos valias apuradas acto a acto num determinado ano, ou seja, são determinadas individualmente para cada acção ou grupo de acções (desde que adquiridas e vendidas na mesma data e com os mesmos preços de aquisição e venda).

São elementos determinantes para o apuramento das mais e menos valias obtidas o valor de aquisição (VA), valor de realização (VR) e despesas de alienação dos bens (D). O cálculo das mais e menos valias, sinteticamente, é apresentado da seguinte forma:

$$\text{Mais/Menos Valias} = \text{VR} - \text{VA} - \text{D}$$

Sendo que:

VR – Valor da contraprestação (al. f) n.º 1 Art.º 44);

VA – Uma vez que são decorrentes de direitos adquiridos no âmbito de planos de opções, de subscrição ou de atribuição instituídos pela entidade patronal, é considerado valor de aquisição: i) o quantitativo que tiver sido considerado como valor do bem ou do direito no momento do exercício da opção; ii) o preço de subscrição do exercício do direito para a generalidade dos subscritores ou dos titulares do direito ou o valor de mercado, no caso de planos de subscrição; iii) o valor de mercado na data referida, no caso de planos de atribuição. De acordo com o estipulado nas al.s c), d), e e) do Art.º 48.

D – Despesas ocorridas com a alienação dos bens (al. b) Art.º 58).

Frisa-se o facto de, para no caso das acções serem detidas por um período inferior a um ano, as mais valias serão tributadas a uma taxa especial de 10% (n.º 4

Art.º 72), caso contrário ficam excluídas de tributação – à luz da al. a) n.º 2 Art.º 10º - mas com a obrigatoriedade de serem declaradas. Por último, é importante referir que à luz do n.º 6 do Art.º 55, o saldo negativo apurado, para as mais e menos valias, num ano, pode ser transportado nos dois anos seguintes, desde que se tenha optado pelo englobamento destes rendimentos.

Contudo, será de enfatizar que, ao abrigo do sub - parágrafo 7) da alínea b) do n.º 3 do Artigo 2º e alínea d) do n.º 4 do Artigo 24º, do CIRS, caso as acções adquiridas sejam alienadas a uma entidade do grupo da sociedade que atribuiu os

Englobamento

Do Art.º 22 do CIRS, ressalta a obrigatoriedade de englobamento dos rendimentos das várias categorias de forma a apurar-se o rendimento colectável, não sendo obrigatórios, de acordo com o n.º 3 do presente artigo, o englobamento dos rendimentos referidos nos Art.ºs 71 e 72. De acordo com o âmbito deste texto e com o exposto anteriormente, pode-se constatar que a atribuição dos planos podem originar quanto aos vários rendimentos, o seguinte:

■ Rendimentos em Espécie – Os rendimentos em espécie são rendimentos de englobamento obrigatório, ao abrigo do Art.º 22;



planos de opções (recompra de acções), qualquer ganho resultante desta operação será, total ou parcialmente, tributado como rendimento de trabalho dependente, podendo distinguir-se as seguintes situações:

O valor de venda é superior ao valor de mercado das acções na data da venda – o excesso é considerado como rendimento do trabalho dependente e não como mais valias;

O valor da venda é acordado previamente, não havendo a assunção de risco (normalmente associados às mais valias) pelo colaborador – a totalidade do ganho é considerado como rendimento do trabalho dependente e não como mais valia.

■ Rendimentos de Capitais – Estes rendimentos, de acordo com o Art.º 40-A (Dupla tributação Económica), estão sujeitos a uma isenção de 50 % para efeitos de tributação, deste modo, os rendimentos de capitais e consequentemente os dividendos recebidos, são englobados por metade do valor.

■ Incrementos Patrimoniais – As mais valias geradas pela venda das acções estão sujeitas a uma taxa especial de tributação fixa de 10% (n.º 4 Art.º 72). Por este motivo, ficam abrangidos pelo n.º 3 do Art.º 22, o qual dispensa os rendimentos referidos no Art.º 72 do englobamento, para efeitos de tributação – “Não são englobados, para efeitos da sua tributação,...” – não obstante, pos-

sibilita o seu englobamento através da referência, na parte final, à opção do sujeito passivo poder englobá-los – “... sem prejuízo da opção de englobamento neles previstos.”

De referir que estes rendimentos têm direito de deduzir à colecta as importâncias retidas na fonte, n.º 2 do Art.º 78..

Obrigações declarativas

De acordo com o mencionado no Art.º 57, os sujeitos passivos devem apresentar, anualmente, uma declaração de modelo oficial, relativa aos rendimentos do ano anterior. Fazem parte integrante da declaração, os anexos e outros documentos que sejam mencionados no referi-

■ Rendimentos em espécie – Anexo A da declaração de rendimentos – Modelo n.3 do IRS;

■ Dividendos e mais valias – anexo E e G ou G1 (G – menos de 12 meses e G1 – mais de 12 meses de detenção) respectivamente, da declaração de rendimentos – Modelo n.3 de IRS;

■ Rendimentos obtidos do estrangeiro – Anexo J declaração de rendimentos – Modelo n.3 do IRS.

Não obstante, os trabalhadores, deverão apresentar a declaração de modelo oficial – Modelo 3 entre 1 de Fevereiro e 15 de Março, do ano seguinte, ao de obtenção dos rendimentos, no caso de terem apenas

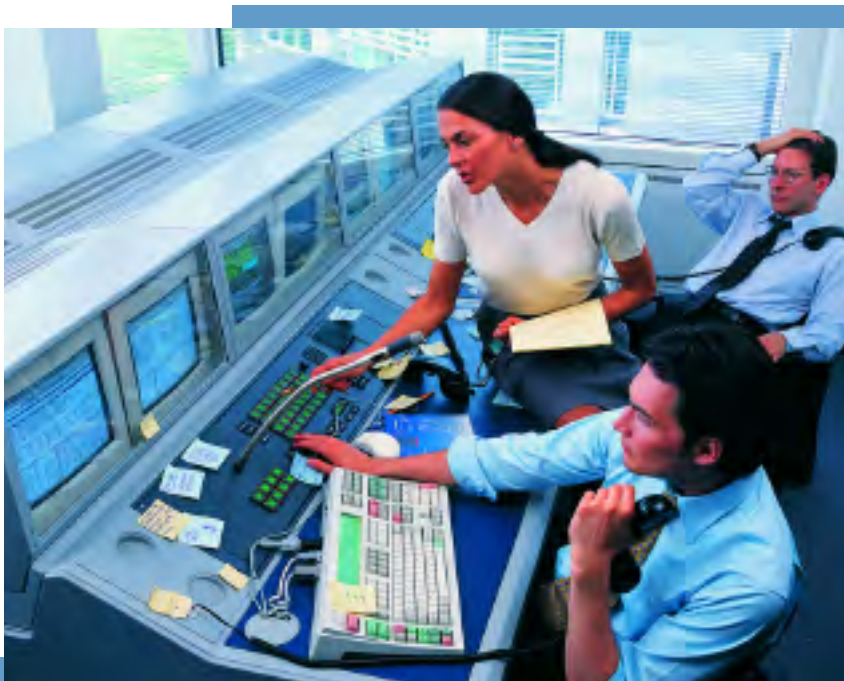
rios exercerão em Portugal a sua profissão e não há motivos para haver qualquer tipo de retenção fora de Portugal. Quanto às mais valias, em regra, no caso de haver um acordo para evitar a dupla tributação entre Portugal e o país da empresa com a responsabilidade de efectuar a retenção, não há motivos para haver retenção fora de Portugal, ao abrigo do acordo. Por conseguinte, as mais valias são tributadas no estado de residência do investidor. Por último e quanto aos dividendos, no caso da empresa efectuar retenções na fonte, o empregado, residente em Portugal, deverá reclamar um crédito de imposto por dupla tributação, ao abrigo do Art.º 81, o qual não poderá exceder 15% dos dividendos. Com este fim, o empregado deverá obter das Autoridades fiscais estrangeiras um certificado comprovativo do imposto retido no país estrangeiro e considerar os rendimentos pelas respectivas quantias ilíquidas, para efeitos de englobamento (n.º 6 Art.º 22).

Empresas

Apresentado nos capítulos anteriores, os deveres e obrigações dos trabalhadores beneficiários de um plano de opções de acções, teremos agora de abordar, igualmente, as obrigações fiscais que a atribuição destes planos têm na óptica das empresas. Deste modo, irão ser abordados neste capítulo temas como a retenção na fonte, a segurança social e as obrigações declarativas e de manutenção de bases de dados actualizadas. Todos estes pontos serão abordados de acordo com os rendimentos que a atribuição de um plano de opções poderá originar, os quais foram abordados e detalhados, à luz da legislação portuguesa, no capítulo anterior.

Retenção na fonte em IRS

Em regra geral, a entidade devedora dos rendimentos sujeitos a retenção na fonte, as entidades registadoras ou depositárias, consoante o caso, são obrigadas, no acto do pagamento, do vencimento ou da sua colocação à disposição, a deduzir-lhe os valores correspondente à aplicação das taxas constantes previstas para cada tipo de rendimentos. As quantias retidas devem ser entregues ao estado até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram deduzidas (n.º 3 Art.º 98). Desta forma e quanto aos rendimentos de trabalho dependente, o Art.º 99, obriga todas as entidades devedoras a reter o imposto no momento do seu pagamento (1ª parte do n.º1), contudo, a 2ª parte,



do modelo. Deste modo, torna-se obrigatório, para os rendimentos referidos nos capítulos anteriores (Rendimentos de Trabalho Dependente – rendimentos em espécie, de Capitais – dividendos e Incrementos Patrimoniais – mais valias, que foram ou poderão vir a ser originados pela atribuição de um plano de opções de acções aos colaboradores de uma empresa), declarar os rendimentos obtidos, provenientes do exercício do plano de opções, não gozando nenhum deles, de algum tipo de isenção ou dispensa de apresentação de declaração, à luz do Art.º 58 do mesmo código. Assim, para os três tipos de rendimentos os trabalhadores devem apresentar:

recebido rendimentos de trabalho dependente (Cat. A) ou de Rendimentos de Pensões (Cat. H), ou, de 16 de Março até 30 de Abril, no caso de ter obtido qualquer um dos outros rendimentos.

Dupla tributação internacional

A dupla tributação internacional vem prevista no Código do IRS no Art.º 81, e para efeitos de englobamento, no n.º 6 do Art.º 22.

Dos rendimentos referidos anteriormente, o único que poderá originar uma tributação internacional, será o recebimento de dividendos por parte de entidade estrangeira, pois quanto ao rendimento de trabalho, os empregados beneficiá-

isenta os ganhos derivados de planos de opções, de subscrição e atribuição de valores mobiliários, de retenção da fonte. Desta forma, a obrigação fiscal é transferida para o empregado que tem a obrigatoriedade de declarar estes rendimentos bem como proceder ao pagamento do imposto.

Quanto aos rendimentos de capitais, de acordo com a al. a) do Art.º 101, sofrem retenção na fonte à taxa de 15%. Desta forma, os dividendos recebidos pelos empregados, após o exercício do seu direito de opção, são líquidos da retenção à taxa mencionada anteriormente. As entidades responsáveis pela sua dedução, pressupondo que os rendimentos de valores mobiliários estão sujeitos a registo ou depósito, serão as entidades registadoras ou depositárias (n. 3 Art.º 101). Estas sociedades, são substitutas da entidade devedora (empresa que concedeu os planos), com a responsabilidade de efectuar as deduções e os pagamentos ao Estado.

Por último, não há retenção na fonte para as mais valias resultantes da venda das acções, uma vez que o Art.º 101 só considera as als. b) e c) dos incrementos patrimoniais – “As indemnizações que visem a reparação de danos não patrimoniais...” e “... assunção de obrigações de não concorrência...”. Estes rendimentos têm uma tributação a uma taxa fixa de 10% de acordo com o Art.º 72 do CIRS.

Desta forma, conclui-se, que nenhum dos rendimentos anteriores estão sujeitos a retenção na fonte, por parte da entidade que atribuiu os planos de acções, passando a responsabilidade, de declaração e pagamento, para o empregado, principalmente quanto ao *Spread*, ou para as entidades registadoras ou depositárias, no caso dos rendimentos de Capitais.

Segurança Social

No que respeita às obrigações perante a segurança social, as contribuições deverão recair sobre os rendimentos de trabalho dependente, incidindo, no presente trabalho, sobre o *Spread*, resultante do exercício do direito correspondente à atribuição do plano de opções. Contudo, não existe legislação específica, em Portugal, que permita clarificar a obrigação de se efectuar contribuições para a segurança social, sobre este tipo de rendimento. De notar, que nem todos os prémios atribuídos pelo empregador, estão sujeitos contribuições para a Segurança Social. Só devem ser considerados para este efeito, aqueles que o empregado tenha o direito de receber pelo reconhecimento



do serviço prestado e que tenham um pagamento numa base regular, de acordo com o estipulado na alínea b) Art.º 2º do Dec. Regulamentar 53/83 de 22 de Junho, que vem modificar o anterior Dec. Regulamentar 12/83 de 12 de Fevereiro.

Apesar de não existir na legislação da segurança social uma definição clara do que se pode entender por um prémio

recebido numa base regular, pode-se resumir, com base nalgumas interpretações emitidas pela segurança social, que o prémio apresenta um carácter regular quando, i) o empregado tiver a expectativa de o receber, por se encontrar estipulado no contrato ou em cláusulas contratuais, ii) ou porque o recebimento se estende por um período longo e por



consequente, o empregado já considera este benefício como parte integrante da sua remuneração. De forma negativa, pode-se considerar como não tendo uma base regular, se os prémios forem atribuídos pela empresa numa base ocasional ou utilizando critérios subjectivos.

Assim e de acordo com os argumentos anteriores, podemos afirmar que o *Spread*

apurado pelo exercício da opção não deve ser considerado como um rendimento de carácter regular e, por esse motivo, não se encontra sujeito a qualquer obrigação de se efectuar contribuições para a Segurança Social. Verifica-se ainda, não existir legislação específica que i) regulamente a sua aplicação, ii) que obrigue a se efectuar contribuições e iii) apresente alguma

forma de quantificar o benefício para efeitos de contribuição.

Deste modo, por falta de legislação e interpretações específicas emitidas pelas autoridades competentes para tal, considera-se, e é possível argumentar, que não existe a obrigatoriedade de se efectuar contribuições para a segurança social. No entanto, é importante referir, que caso, a atribuição destes benefícios se torne de carácter regular poderá resultar na sujeição a contribuições para a Segurança Social.

Obrigações declarativas

Sempre que se verifique a criação ou aplicação, de planos de opções, de subscrição, de atribuição ou outros de efeito equivalente, pela entidade patronal, – “que pague ou coloque à disposição remunerações que, nos termos deste artigo, constituam rendimentos de trabalho dependente, sendo a ela equiparada qualquer outra entidade que com ela esteja em relação de domínio ou de grupo, independentemente da respectiva localização geográfica”, n.º 10 Art.º 2º – esta é obrigada a reportar a existência do plano até 30 Junho do ano seguinte, à Direcção Geral dos Impostos (DGI), através do Modelo 19 (n.º 8 Art.º 119). A informação a apresentar no modelo referido inclui o Número Fiscal do empregado, data de concessão das opções ou do direito de subscrição, data de exercício das opções ou do direito de subscrição e o *Spread* apurado na data de exercício das opções ou de subscrição. Apenas se verifica a obrigação de entregar o Modelo 19 quando, no ano civil a que se reporta, tenha ocorrido algum dos factos relevantes para o efeito. As instruções de preenchimento do modelo referem a obrigação de declaração por um lado, na data da concessão do direito (campo 07 – criação do plano) e, por outro lado, na data em que o colaborador exerce a opção a que tem direito (campo 08 – consolidação).

De acordo com o n.º 9 e com o n.º 1 do Art.º 119, no caso das entidades que suportem os encargos com o plano de opções, principalmente o *Spread* ou outros desde que se integrem na categoria dos rendimentos de trabalho dependente, são obrigadas a:

- Possuir um registo actualizado das pessoas que auferem os correspondentes rendimentos, do qual constem, o nome, o número fiscal e respectivo código de empregado, bem como a data de exercício ou de subscrição e o valor do rendimento originado (rendimento em espécie);

- Entregar aos colaboradores, até dia 20 de Janeiro do ano seguinte, uma cópia do registo;

- Incluir a informação relativa ao rendimento tributável e identificação do colaborador, na declaração Modelo 10, a ser entregue até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte.

Por fim, quanto às mais valias originadas e à distribuição de dividendos, a entidade empregadora, não terá qualquer obrigação declarativa. Esta responsabilidade é dos empregados ou das entidades registadoras ou depositárias, de acordo com o n.º11 do Art.º 119, previstas no Art.º 125.

Conclusão

Do texto deste artigo conclui-se que

são vários os tipos de rendimentos que um plano de opções de acções pode originar durante o seu ciclo de vida, enquadráveis fiscalmente nas categorias de rendimentos de trabalho dependente (*Spread*), Capitais (Distribuição de Lucros) e Incrementos Patrimoniais (mais valias):

- *Spread* – diferença entre o valor de mercado e o valor pago pelos trabalhadores – tributado no momento de exercício da opção, contudo está isento de retenção na fonte, ficando o empregado com a responsabilidade de englobar e declarar os rendimentos obtidos no anexo A do modelo 3 do IRS.

- Distribuição de lucros – tributados no momento em que são colocados à disposição, por retenção na fonte à taxa de 15%. Porém, devido à problemática da dupla tributação, estes rendimentos ficam

isentos em 50% para efeitos de tributação, devendo ser reportados no anexo E.

- Mais valias – isentas de retenção, ficando a responsabilidade de declaração (anexo G) e tributação a cargo do trabalhador, a uma taxa especial fixa de 10%, desde que o período de detenção seja inferior a 12 meses. Para períodos de detenção superiores a 12 meses não existe lugar a tributação.

Bibliografia e Referências

- Câmara, Pedro B. da; Os Sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica de Recursos Humanos; 2000; Publicações Dom Quixote.

- Faustino, Manuel e Lousa, Dr.ª Maria dos Prazeres; Sebentas das Aulas do Curso de Preparação para Revisor Oficial de Contas – 3º Grupo Fiscalidade.

- Gomes, Nuno de Sá; Manual de Direito Fiscal; Editora Rei dos Livros

- Moura, Estevão de; Gestão de Recursos Humanos – Influências e Determinantes do Desempenho; 2000; Edições Sílabo.

- Oliveira, António Fernandes de; Remuneração de Administradores e Planos de Aquisição de Acções; Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários Número 19; Dezembro de 2004.

- Sanches, J. L. Saldanha e Barreira, Rui; O Regime Actual das Stock Options.

- Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares.

- Código das Sociedades Comerciais. Decreto Regulamentar 53/83 de 22 Junho; Segurança Social.

- Regulamento da CMVM n.º 7 / 2001; Comissão de Mercado de Valores Mobiliários.

- Hall, Brian; *What You Need to Know About Stock Options*; Revista *Harvard Business Review*; Março / Abril de 2000; www.hbsp.harvard.edu.

- Machado, Sofia Santos; Stock Options Plans – Os novos mecanismos de retribuição; Portal de Bolsa.com; Maio de 2000; www.portaldebolsa.com.

- *Report of the High Level Group of Company Law Experts; Modern Regulatory Framework for company Law in Europe*; Comissão Europeia.

(1) “*Report of the High Level Group of Company Law Experts on a Modern Regulatory Framework for company Law in Europe*” e que pode ser consultado no site da Comissão Europeia especialmente nas páginas 64 a 67 do referido relatório.

