

Ex-empregado tem direito a exercer stock options?

29.03.2023 5 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista

A utilização por analogia das decisões de estabilidade pré-aposentadoria em julgamentos desta natureza é equivocada

Um ex-empregado tem o direito de exercer suas opções de compra após ser **dispensado sem justa causa**? Em 2022, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que sim. Proferiu decisão em favor de ex-empregado, invalidando, inclusive, a cláusula do plano de opção de compra de ações que fazia cessar o período de carência na hipótese de demissão sem justa causa. Como consequência, foi reconhecido o direito do ex-empregado ao recebimento de ações que seriam vestidas quase 2 anos após a data efetiva da sua dispensa.



Situação semelhante já havia ocorrido em 2015, quando do julgamento, pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, de reclamação trabalhista ajuizada por empregado dispensado sem justa causa oito meses antes do cumprimento do período de carência previsto no seu plano de opções de compra de ações. O precedente tornou-se alvo de uma Ação Rescisória ajuizada na tentativa de desconstituir a decisão e encontra-se pendente de julgamento.

Nos dois casos, os argumentos utilizados pelos julgadores foi de que o plano de opções de compra de ações, ao estabelecer que o desligamento sem justa

causa do participante implica em automática extinção do direito à opção da compra de ações, resulta em condição obstativa, o que é vedado nos termos do artigo 122 e 129 do Código Civil.

Segundo os Ministros do TST, disposição nessa linha deixa ao arbítrio da empresa a possibilidade de permitir ao **empregado** o efetivo exercício do direito, uma vez que a empresa estaria livre para dispensá-lo antes do término do período de carência. Ou seja, pode o empregador, a seu exclusivo critério, impedir que a condição para recebimento das ações se concretize. Nos dois processos relatados, os ex-empregados ganharam o direito ao pagamento de uma indenização correspondente à diferença entre o valor que gastariam com a compra das ações e o valor de revenda no mercado.

Índice

- Analogia equivocada
- Vale prevenir

Analogia equivocada

A tese de condição obstativa não é nova nos Tribunais do Trabalho. Esse argumento costumeiramente vem sendo levantado nas reclamações trabalhistas onde se discute direitos advindos da estabilidade préaposentadoria. Como resultado, a Sessão de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento que se presume obstativa a dispensa de empregado realizada até 12 meses antes da aquisição à estabilidade provisória prevista em norma coletiva.

A utilização do racional das decisões de estabilidade pré-aposentadoria em processos em que se discute a antecipação do período de carência de plano de opções de compra de ações nas hipóteses de demissão sem justa causa é, ao nosso ver, equivocada, havendo vários argumentos para refutar a sua aplicação análoga.

De início, pode-se citar a autonomia da vontade das partes, de forma que se o plano prevê a perda do direito para aqueles participantes dispensados sem justa causa, essa condição deve prevalecer, assim como outras disposições definidas no plano, sobre as quais os participantes têm total conhecimento desde o momento em que são considerados elegíveis. Até porque, direitos não previstos em lei comportam uma interpretação restritiva, não cabendo, portanto, aos Tribunais a antecipação de períodos de carência sem previsão tampouco a criação de direitos não acordados.

Também há o fato de que o exercício das opções de compra de ações se trata de mera expectativa de direito e não de um direito propriamente dito, eis que depende de inúmeras variantes para a sua concretização. Em geral, após decorrido o período de carência, o empregado deverá, no prazo para exercício, analisar se o preço pactuado está menor do que o valor de mercado e optar pelo desembolso de um valor para o efetivo pagamento das ações, apostando na valorização futura das ações para a obtenção de lucro na operação. Em outras palavras, não é só o decurso do período de carência que garante o direito ao resultado da valorização das ações e tampouco é possível assumir que todos os participantes exercerão seu direito, quando decorrido o prazo de carência.

Vale prevenir

Não se espera que os precedentes mencionados venham a guiar a jurisprudência dos **Tribunais do Trabalho** e do TST sobre a matéria, em especial quando o plano de opção em discussão tiver requisitos que o diferenciam de uma mera bonificação, como período de carência; necessidade de desembolso pelo participante (compra das ações pelo valor previamente fixado); período de lock-up (em que o participante deve manter as ações, a despeito de eventual desvalorização) e houver evidências de que o empregado conhecia e concordou com tais regras.

De toda forma, algumas medidas valem a reflexão, como: 1) manutenção de termo de ciência e concordância aos termos dos planos de opções, os quais devem detalhar as hipóteses em que há perda do direito ao exercício; 2) concessão para empregados considerados chave ou hipersuficientes (conforme o parágrafo único do art. 444 da CLT), com vistas a defender com maior chance de sucesso a autonomia de vontade das partes envolvidas.

Apesar de entendermos como absurda qualquer analogia aos casos de estabilidade pré-aposentadoria, na medida do possível, é recomendável o empregador ter um histórico dos motivos da dispensa do empregado elegível ao plano, ainda que sem justa causa, para que se possa refutar eventual alegação de dispensa obstativa.

>>> Este artigo foi escrito por nossa sócia Cibelle Linero e por nossa advogada Larissa Medeiros Rocha, ambas da área Trabalhista. O artigo foi publicado pelo Capital Aberto em 26/03/2023.

[Clique aqui para acessar.](#)

Conte com o BMA Advogados!



Acompanhe nosso site e confira mais artigos sobre diversos assuntos do Direito. Conte com nosso escritório de advocacia!

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Larissa Medeiros Rocha