

02/12/2015 - 05:00

## Trabalhador obtém no TST direito de comprar ações de empresa

Por Adriana Aguiar



*Ministra Maria Cristina Peduzzi: a estratégia é comumente adotada para captação e retenção de talentos*

Pela primeira vez, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu ganho de causa a um trabalhador demitido que requereu o direito de comprar todas as ações a que teria direito em um plano de stock options. Até então, os ministros vinham negando os pedidos por entender que envolviam questões mercantis e que os ex-funcionários não teriam direito aos papéis pelo fato de não ter terminado o prazo de carência para a aquisição.

A decisão, da 2ª Turma, beneficia um ex-gerente das Lojas Renner, demitido oito meses antes do prazo para adquirir o volume total de ações oferecido. Os ministros entenderam que ele foi dispensado para impedi-lo de adquirir o restante dos papéis.

As opções de ações (stock options) são usadas pelas empresas para reter ou atrair funcionários. A prática consiste em oferecer aos empregados, muitas vezes por valor inferior ao de mercado, ações da própria companhia. Os papéis, porém, só podem ser adquiridos após um período de carência.

Segundo o advogado do ex-gerente geral, Marcelo Volkart de Carvalho, o empregado trabalhou por mais de 30 anos na Renner e, como era um funcionário exemplar e reconhecido, foi-lhe oferecida a opção de aquisição das ações.

A partir de julho de 2005, obteve o direito à compra de 95 mil ações. Porém, só adquiriu 15 mil. Ele só poderia comprar o restante em quatro anos. Mas quando faltavam oito meses para o fim do prazo, em novembro de 2008, foi demitido sem nenhuma justificativa.

"Conseguimos demonstrar, pela primeira vez no TST, que não se trata de questão meramente mercantil, mas de compra e venda de ações. E que a dispensa imotivada ocorreu com o único intuito de obstar o seu direito de adquiri-las", diz Carvalho.

O empregado tinha perdido em primeira e em segunda instância, mas conseguiu reverter o entendimento desfavorável no TST. Para o relator desembargador convocado Cláudio Couce de Menezes com a dispensa, a empresa demonstrou a ilicitude do artigo 11 do Plano de Opção de Compras de Ações.

O artigo prevê que, com o desligamento, "restarão automaticamente extintas, de pleno direito, todas as opções que lhe tenham sido concedidas". Isso porque, segundo o desembargador, o dispositivo permite que suas condições estejam ao arbítrio de uma das partes. "Ou seja, em flagrante afronta aos artigos 122 e 129 do Código Civil." Ainda cabe recurso.

Por nota, a assessoria de imprensa da Renner informou que o Plano de Opção de Compra de Ações (POCA) "prevê prazos específicos para o exercício da opção de compra de ações outorgadas, sendo que, em caso de desligamento, independentemente de ser por iniciativa do empregado ou do empregador, há a extinção do direito, uma vez que o objetivo é a permanência do executivo na companhia". A companhia esclarece ainda que esse programa "segue práticas comuns de mercado nos incentivos de longo prazo", e que irá recorrer da decisão.

Em outro caso julgado recentemente a 8ª Turma negou pedido de um analista do Banco de Investimentos Credit Suisse (Brasil) para resgatar o valor adquirido com 8.173 ações, avaliadas em mais de R\$ 654 mil. O funcionário pediu demissão antes dos três anos exigidos pelo plano.

No caso do analista, a advogada que fez sua defesa, Priscilla Helena Trevisan, alega que não se trata de stock options, no qual o funcionário tem a escolha de adquirir ações, mas de gratificação que complementar o seu salário. "Tínhamos ganhado em primeira e segunda instância, onde comprovamos isso. No TST, os ministros analisaram o caso como se fosse de stock options. Por isso vamos recorrer", diz.

Quando se trata de opções de ações e o empregado pede demissão antes do prazo de carência, o TST, segundo a advogada, vinha entendendo que o funcionário não faria jus aos papéis porque a discussão teria natureza mercantil e não salarial. "Porém, o caso dessa vez é diferente porque não se trata de um plano de opção de ações. Essas ações eram dadas como parte de um programa de gratificação global do empregado. Por isso, o banco não teria o direito de retê-las e fica sujeito aos princípios do direito do trabalho, inclusive da não redutibilidade do salário", diz.

O juízo de primeira instância condenou a empresa ao pagamento das ações. A sentença foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo tendo, como um dos fundamentos, o princípio da isonomia. O empregado que fosse demitido teria direito. Mas quem pedisse demissão, não.

Para a relatora do recurso no TST, porém, ministra Maria Cristina Peduzzi, não há nenhuma ilegalidade na cláusula do Credit Suisse. "É estratégia comumente adotada com os objetivos de alinhamento dos interesses de acionistas e empregados, bem como de captação e retenção de talentos", disse no acórdão.

Procurado pelo **Valor**, o Credit Suisse não retornou até o fechamento da edição.