

Impossibilidade de penhora de stock options

18/11/2024

Os planos de incentivos baseados em ações são instrumentos que visam atrair e reter talentos e alinhar os interesses dos empregados (normalmente executivos ou empregados de alta qualificação) aos dos acionistas da empresa através da concessão do direito de aquisição de ações da empresa, após um certo período de tempo ou atendimento de certas condições, a um preço predeterminado.

As companhias possuem grande flexibilidade em desenhar seus planos de incentivo de longo prazo de acordo com suas demandas e objetivos e, por esta razão, existem diferentes tipos de planos, com naturezas bem distintas [1]. Num modelo tradicional de um plano de remuneração baseado em opção de compra de ações (os planos de *stock options*), um indivíduo pode obter benefícios em diferentes momentos:

- Benefício quando a opção é concedida (ou quando as condições de carência – “vesting” – são atingidas): A opção é concedida para o empregado graciosamente ou por um valor abaixo do seu valor de mercado;
- Benefício quando a opção é exercida: o empregado adquire uma ação a um preço abaixo do valor de mercado e o benefício corresponde à diferença entre o preço pago e o valor de mercado da ação neste momento.
- Benefício quando as ações são vendidas: Na medida em que as ações adquiridas com o plano são subsequentemente valorizadas, esta valorização pode ser realizada pela simples venda das ações pelo preço de mercado.

Por conta disso, surgem várias questões relacionadas à tributação, bem como questões práticas relacionadas à correta caracterização do benefício, se rendimento do trabalho ou de capital, ou seja, se possuem natureza mercantil ou não.

O entendimento do STJ

Recentemente a 1ª Seção do Superior Tribunal de Justiça julgou o Tema 1.226, sob relatoria do ministro Sérgio Kukina, definindo que a natureza jurídica dos planos de opção de compra de ações de companhias por executivos (*stock option plan*) é mercantil e não salarial, afastando a tributação pelo Imposto de Renda quando do exercício da opção de compra, posto que neste momento não há acréscimo no patrimônio do beneficiário do plano.

A par desse julgado, a 3ª Turma do STJ decidiu, em julgamento no dia 5 de novembro, que o direito às chamadas *stock options* só pode ser exercido pelo titular, nunca por terceiros — o que impediria a penhora dos papéis. Com essa decisão, unânime, os ministros mantiveram entendimento do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP), que havia vetado a uma empresa de concessão de crédito o direito de executar as *stock options* de um ex-conselheiro da Gol.

É importante apontar que antes do exercício do direito de compra das ações a um preço pré-determinado, o que se tem é uma mera expectativa a esse direito, mesmo que as condições de carência estipuladas no plano sejam atingidas. Não é possível afirmar que, antes do exercício, tais ações concedidas no âmbito do §3º do artigo 168 da lei societária possam compor o patrimônio do indivíduo e, portanto, sujeitar-se à penhora.

Nada obstante, segundo o que consta nesse processo, foi efetuada a penhora sobre os direitos decorrentes do plano de opção de compra de ações, porém no âmbito do julgado proferido pela 3ª Turma do STJ, ficou consignado — conforme o voto do ministro relator, que o devedor “*não exerceu o direito [de compra de ações], não passando a integrar seu patrimônio, remanescendo o benefício no plano do direito de aquisição, cuja natureza é personalíssima*”, e, assim, intransferível.



Freepik

Spacca

Ou seja, o exercício do direito de aquisição das ações não pode ser exercido por terceiro alheio à relação entre a empresa que concedeu a opção de compra e o executivo beneficiário do plano, o que na prática torna inviável a penhora sobre a opção de compra das ações.

Esse julgado, no âmbito do direito privado, aliado ao julgado anterior afastando a tributação pelo imposto de renda antes da efetiva realização da renda pelas turmas de direito público mesmo STJ, dá mais segurança jurídica à utilização pelas empresas no uso das *stock options* para atração e retenção de talentos e alinhar os interesses destes aos dos acionistas.

[1] Planos de remuneração baseados em opções de ações (os planos de stock options) constituem um dos tipos de planos de incentivos de longo prazo. Além desses, existem os Planos de Ações Restritas (Restricted Shares), Planos de Opções Fantasma – SAR (Share Appreciation Rights ou Phantom Options); Ações Fantasma (Phantom Shares); Bônus Diferido (Staying Bonus).

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-nov-18/impossibilidade-de-penhora-de-stock-options/>



opinião