



Incentivos de Longo Prazo

Parte 1

Começando
com o Básico

CASTRO BARROS ADVOGADOS



Caro leitor,

Este guia foi preparado para apresentar, de forma clara e prática, as principais alternativas jurídicas para a estruturação de **Incentivos de Longo Prazo** — ferramentas essenciais para atrair, reter e engajar talentos em empresas de todos os portes.

Ao longo do material, exploramos os **Stock Option Plans**, que são os modelos mais conhecidos, mas também destacamos outras formas de incentivo menos utilizadas e que podem ser ainda mais eficazes, a depender do perfil da empresa e de seus colaboradores. Tudo isso com foco na conexão entre os aspectos legais e as necessidades reais de negócios.

Nosso objetivo é mostrar como o Direito pode ser um aliado estratégico nesse processo, indo além da visão tradicional limitada a finanças e gestão. Esperamos que ele seja útil para sua jornada.

CASTRO BARROS ADVOGADOS



Índice

Parte 1 – Começando com o Básico

- O que é um Stock Option Plan (SOP)?
- Por que empresas criam SOPs?
- SOP vs. Bônus em Dinheiro
- Conceitos Básicos –
Linha do tempo de um SOP
 - *Granting (início)*
 - *Cliff*
 - *Vesting*
 - *Strike Price*
 - *Lock up*
 - *Expiration Date*

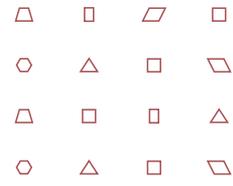
Índice interativo





Parte 1 – Começando com o Básico





O que é um **Stock Option Plan (SOP)**?

Os Planos de Opções de Compra de Ações (ou Stock Option Plans) são mecanismos que permitem a colaboradores, principalmente executivos e funcionários-chave, a possibilidade de **comprar ações** da empresa no futuro por um **preço pré-determinado**, geralmente definido no momento da concessão/outorga das opções.

Em outras palavras, os Stock Option Plans (ou SOPs) são uma excelente ferramenta de **atração, retenção e incentivo** de talentos que podem ser utilizadas por empresas de diferentes tamanhos e estágios de desenvolvimento (desde pequenas *start-ups* até grades companhias abertas).



Importante: nas próximas páginas, veremos que esses planos costumam ter um período de carência (chamado *vesting period*), durante o qual o colaborador deve permanecer na empresa antes de poder exercer seu direito de compra das ações.



Por que empresas criam SOPs?

Há diversas vantagens que são usualmente apontadas pelas empresas sobre a criação de SOPs. Seleccionamos abaixo algumas delas:

Qualidade e Continuidade nos Serviços

Por meio de incentivos de longo prazo, como os SOPs, o colaborador tende a investir mais em seu trabalho, mantendo altos padrões de qualidade, já que a melhoria contínua refletirá diretamente em seus ganhos futuros.

Além disso, a ausência de rotatividade frequente evita que a empresa perca conhecimentos e habilidades importantes, garantindo consistência nas operações e no atendimento ao cliente.

Engajamento e Produtividade

Diferentemente de recompensas de curto prazo, os incentivos de longo prazo criam uma visão de futuro compartilhada entre empresa e colaborador.

Essa leva o funcionário a considerar seu papel na organização de maneira mais estratégica, buscando agir com maior autonomia e responsabilidade, ciente de que seu desempenho está diretamente ligado aos seus benefícios futuros.



Por que empresas **criam SOPs**?

Ambiente de Trabalho

Quando colaboradores se sentem valorizados e percebem que há uma recompensa clara e justa pelo seu desempenho, a tendência é que o ambiente de trabalho se torne mais harmonioso e colaborativo. O senso de pertencimento aumenta à medida que os funcionários enxergam que seu sucesso pessoal está alinhado ao crescimento da empresa.

Redução de Custos com Rotatividade

A retenção de profissionais por meio de incentivos de longo prazo permite que a empresa evite custos relacionados à alta rotatividade de funcionários, lembrando que o processo de recrutamento e a integração de novos colaboradores são dispendiosos e exigem tempo.

Sentimento de Pertencimento

Ao receberem a possibilidade de compartilhar os resultados financeiros da empresa, os colaboradores passam a se sentir parte integrante do seu sucesso. Esse vínculo emocional, combinado com o incentivo financeiro, estimula o esforço pessoal em direção ao crescimento da organização.

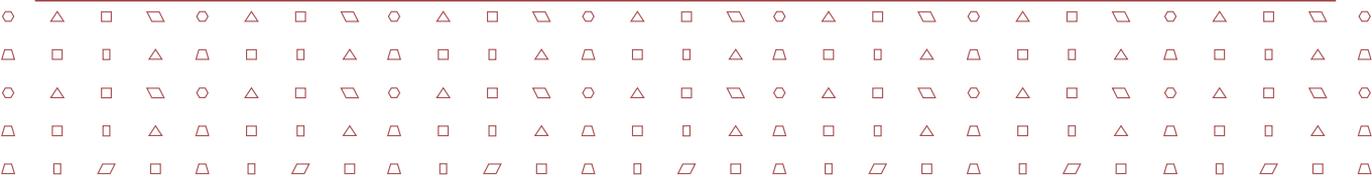




SOP vs. Bônus em dinheiro

Para compararmos suas diferenças, listamos a seguir as principais **vantagens** e **desvantagens** da premiação de colaboradores com SOPs vs. Bônus em dinheiro:

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<p>Ganho Significativo O valor das opções ou ações do colaborador pode aumentar ao longo do tempo, proporcionando-lhes um ganho financeiro (potencial) mais significativo.</p>	<p>Necessidade de Pagamento pelo Colaborador A estrutura fiscalmente mais vantajosa de um SOP exige que os funcionários efetivamente paguem para exercer opções ou comprar ações, o que pode ser um empecilho, em muitos casos.</p>
<p>Fiscalmente Interessante Caso algumas condições sejam respeitadas, a premiação com SOPs pode ser fiscalmente mais interessante, por não apresentar natureza salarial.</p>	<p>Interferência Societária Os beneficiários participarão de todos os altos e baixos da empresa, podendo precisar ser consultados para votação (dependendo do tipo de SOP que for escolhido).</p>
<p>Economia de Caixa Em alguns casos, pode ser mais fácil para a empresa oferecer opções ou ações do que dinheiro, uma vez que o caixa é fundamental para garantir o crescimento da empresa.</p>	<p>Cap Table Mais Complexo A criação de SOPs adiciona acionistas extras ao <i>cap table</i> da companhia, diluindo o poder de controle dos fundadores.</p>
	<p>Necessidade de Planejamento Os efeitos a longo prazo de um SOP exigem planejamento não apenas na criação do plano, mas também após a concessão das opções aos beneficiários.</p>





Conceitos Básicos – Linha do Tempo de um SOP

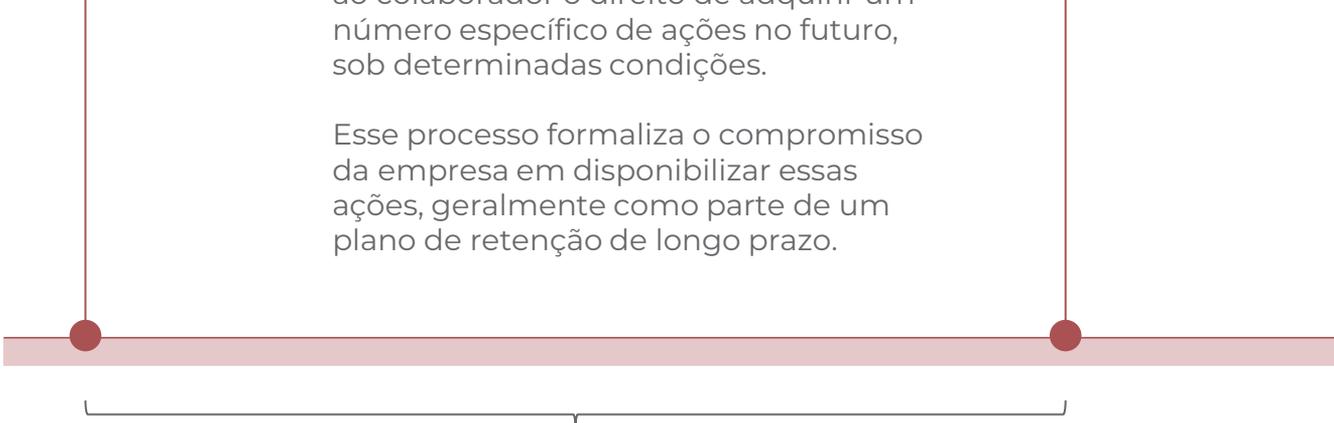
Preparamos abaixo uma linha do tempo para auxiliar na visualização das principais etapas de um SOP, assim como para esclarecer o significado dos termos mais utilizados no âmbito destes planos.

GRANTING (INÍCIO)

O termo “**granting**” refere-se ao momento em que a empresa concede ao colaborador o direito de adquirir um número específico de ações no futuro, sob determinadas condições.

Esse processo formaliza o compromisso da empresa em disponibilizar essas ações, geralmente como parte de um plano de retenção de longo prazo.

INÍCIO DO VESTING



CLIFF

O “**cliff**” é um período mínimo que o colaborador deve permanecer na empresa antes de adquirir qualquer direito sobre as ações oferecidas no SOP.

Esse prazo funciona como uma proteção para a empresa, assegurando que o funcionário contribua por um período significativo antes de começar a se beneficiar do plano.



Conceitos Básicos – Linha do Tempo de um SOP

INÍCIO DO VESTING

TÉRMINO DO VESTING

A compra das ações pode ser realizada de forma gradual (durante o vesting) ou após seu final.

Ver definição de “Strike Price” na próxima página.

VESTING

O “**vesting**” define o cronograma pelo qual o colaborador adquire gradualmente o direito de comprar as ações concedidas no granting.

Ele geralmente se inicia após o período de “Cliff” e segue um plano escalonado, como a aquisição de 25% das ações a cada ano, por exemplo.

O vesting é uma ferramenta essencial para alinhar os interesses de longo prazo do colaborador com os da empresa.

COMPRA DAS AÇÕES (PELO “STRIKE PRICE”)





Conceitos Básicos – Linha do Tempo de um SOP

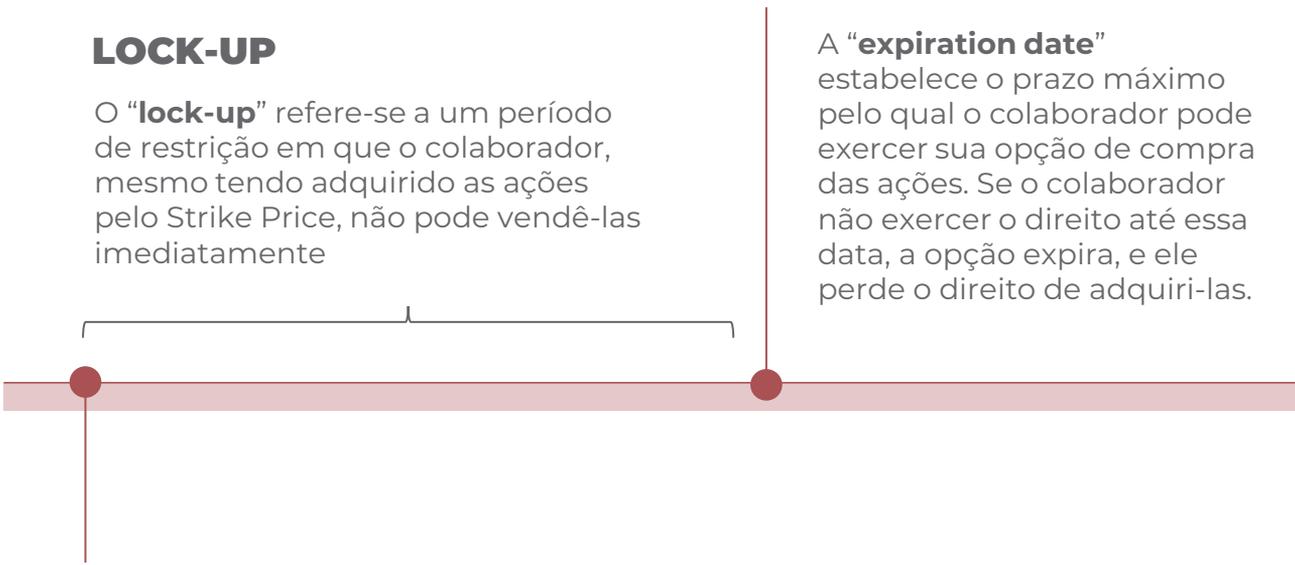
LOCK-UP

O “**lock-up**” refere-se a um período de restrição em que o colaborador, mesmo tendo adquirido as ações pelo Strike Price, não pode vendê-las imediatamente

EXPIRATION DATE

(FINAL DA OPÇÃO)

A “**expiration date**” estabelece o prazo máximo pelo qual o colaborador pode exercer sua opção de compra das ações. Se o colaborador não exercer o direito até essa data, a opção expira, e ele perde o direito de adquiri-las.



COMPRA DAS AÇÕES (PELO “STRIKE PRICE”)

O “**Strike Price**” é o preço predeterminado pelo qual o colaborador pode adquirir as ações no futuro.

Geralmente, esse valor é estabelecido no momento do “Granting” e pode ser inferior ao valor de mercado das ações no momento em que o colaborador exercer seu direito de compra.



Para acompanhar a divulgação dos próximos capítulos deste guia, acesse nosso site ou nos siga nas redes sociais.





CASTRO BARROS ADVOGADOS

www.castrobarros.com.br

RJ Rua Lauro Müller, 116 - 38º andar
+55 21 2132-1855

SP Rua do Rocio, 291 – 11º Andar
+55 11 3040-0908

DF SHS – Quadra 06 - Bloco A, sala 809 – Ed. Brasil 21
+55 61 3037-9041