O modelo partnership: o que é e breves noções de como operacionalizá-lo

Em tradução livre, *partnership* significa parceria, mas, no meio empresarial, tal expressão assumiu um novo sentido: o de sociedade, modalidade de pessoa jurídica que remete à figura do sócio. Isto é, no modelo *partnership*, o empregado pode passar a ocupar o posto de sócio da empresa em que trabalha.

Com isso, espera-se que os colaboradores se empenhem em suas tarefas e busquem performances elevadas, tudo com vistas a galgar posições dentro do ambiente de trabalho.

Além do esforço dos funcionários, o sistema em questão, ao inserir verdadeira meritocracia na cultura da empresa, proporciona a retenção de talentos.

De outro lado, entende-se fundamental a transparência entre empregado e empregador, este que deverá deixar bastante claras as condições de inserção na sociedade, a quantia que será paga pela participação, quando e como um sócio recepcionado poderá ser excluído e, ainda, as prerrogativas deste.

Passa-se, agora, a discorrer, ainda que brevemente, acerca de algumas noções de como implementar a sistemática:

De início, é preciso que haja consenso entre os sócios originários no que toca à aceitação de novos integrantes na sociedade, partindo-se, então, para a definição do percentual que será cedido para introduzir o plano.

Outrossim, tendo em vista a possibilidade de os empregados não compreenderem os benefícios do regime de *partnership*, é pertinente alinhar com a equipe o planejamento traçado, enfatizando o significado de obter um percentual societário.

Feito isso, adentra-se a fase de elaboração do plano de *partnership*. É nele que deverão ser explicitadas as já mencionadas exigências do convite para integrar a sociedade, o valor que será pago por essa participação, quando e como um sócio recepcionado poderá ser excluído e, ainda, os direitos atinentes às cotas vinculadas ao projeto.

Cumpre ressaltar que dita exclusão tem o propósito de proteger a sociedade de situações em que um sócio rompe as obrigações dispostas no plano de *partnership* e, no entanto, se recusa a deixar a companhia.

Logo após, será preciso avaliar se o contrato social e o acordo de sócios — se existir —, nos moldes em que estão, autorizam a execução do programa confeccionado. Acaso não estejam em congruência, será necessário realizar os devidos ajustes.

Por fim, há de se preparar os documentos que possibilitam a efetiva aquisição das cotas sociais pelos empregados, são as denominadas opções de compra. Nelas são definidos, por exemplo, o percentual societário ofertado e o preço correspondente.

Visto isso tudo, percebe-se, mesmo através desses sucintos comentários, que o sistema *partnership* possui finalidade atraente e, se implementado de forma adequada, pode trazer bons resultados para a empresa.

Gustavo da Silva Terres
Advogado Associado MZ Advocacia
OAB/RS 127.593