



## **Stock Option como motivação empresarial e profissional**

Manter profissionais de alto desempenho em uma empresa, comprometidos com os resultados da companhia, e ainda poder contar com a redução de contingências parece o cenário ideal para muitos empreendedores. Situações como estas verdadeiramente podem existir. E para que sejam cultivadas ou potencializadas, operações de *Stock Option* e seus agregados (como o *Vesting Period*) podem ser um excelente mecanismo.

O desenvolvimento de um plano de *Stock Option* consiste no alinhamento de interesses para estreitar o engajamento de profissionais de destaque com uma empresa. Com este tipo de plano, a partir do cumprimento de metas de performance e demais métricas de desempenho definidas conforme a conveniência da companhia, a determinado profissional pode ser dada a possibilidade de adquirir uma participação previamente determinada na própria empresa, como uma espécie de contrapartida pelo esforço gerador de bons resultados.

Com isso, além da valorização do profissional e do efeito reflexo gerado pelo reconhecimento do bom trabalho, o sentimento motivado no profissional de ser parte do negócio, causado pela noção de propriedade, faz com que a própria empresa se beneficie ainda mais. Isso porque contará com um profissional de alto desempenho sempre motivado a entregar resultados cada vez melhores, em razão da política de ganha-ganha gerada com o plano de *Stock Option*. Ainda, como consequência, a empresa se beneficia com a retenção de talentos e com a redução dos riscos oriundos de problemas trabalhistas.

Para que o plano de *Stock Option* seja bem sucedido, alguns cuidados precisam ser observados antes da sua implantação, até mesmo para que transtornos sejam evitados à empresa. A esta altura, surgem mecanismos como o *Vesting Period*, capazes de neutralizar problemas como a ruptura de interesses dos envolvidos no plano, ou até mesmo o afastamento do negócio daquele que se esperava a permanência por mais tempo. O *Vesting Period* pode ser compreendido como um período de carência, ou um período mínimo para a aquisição da participação na empresa, que se materializa de acordo com o passar do tempo. A partir deste balizador podem ser estabelecidas regras de proporcionalidade, de acordo

com o cumprimento de condições aliadas ao decurso do tempo, e ainda ser estabelecida uma cláusula *Cliff*, a partir da qual costuma-se estabelecer um tempo mínimo de colaboração para a validade do direito.

Por mais que o *Vesting Period* possa ser visualizado com certa resistência, se manejado adequadamente, este mecanismo de controle pode até mesmo servir como outra espécie de fomento ao cumprimento das proposições. É o que ocorre, por exemplo, quando a empresa estabelece regras para aceleração do *Vesting Period*. Inevitavelmente, a forma de apresentação do plano e dos seus mecanismos pode surtir os mais variados efeitos e reações. Em razão disso, é muito importante que as regras e informações sejam adequadamente apresentadas.

Para maior segurança, além do *Vesting Period* e da regra *Cliff*, demais elementos estão disponíveis ao empreendedor ao implementar um plano de *Stock Option*, como por exemplo as regras de não restabelecimento e de concorrência pelo profissional beneficiado pelo plano, assim como as regras para proteção da propriedade industrial e intelectual, a depender do tipo de negócio tratado.

Deste modo, o fato de contar com profissionais qualificados não é sinônimo de a empresa tenha que desembolsar altos salários, realizar manobras temerárias para o alcance de pagamentos, ficar a mercê do desligamento da pessoa em destaque, ou ainda ficar sujeita à instabilidade de demandas trabalhistas. Soluções inovadoras estão ao alcance dos empreendedores, e, se bem manejadas, podem sim servir de excelente alavanca para os negócios da empresa, e ainda como incentivo aos que acreditam no sucesso das suas atividades.

Andrês Uliana Posser  
Advogado associado do MZ Advocacia  
OAB/RS 93.850