

Atualmente, em um cenário empresarial, tomando por base as diferentes formas de remuneração, podemos enxergar dois contextos distintos: a remuneração em valor fixo e a remuneração em valor variável, sendo que esta última hipótese, tem gerado cada vez mais dúvidas sobre estratégias de implementação e efetiva retenção de talentos.

A remuneração variável, especialmente, os incentivos de longo prazo, devem ser pensados de forma estratégica, seguindo os principais objetivos da empresa. Acontece que essa forma de remunerar vai muito além de uma compensação financeira atraente, comprovando a importância de se conhecer todos os vieses até sua efetiva implementação.

Através da experiência obtida nos últimos anos, assessorando pequenas e grandes empresas na implementação dos programas de incentivo de longo prazo (ILP), percebemos que há certa dificuldade no entendimento das peculiaridades entre esses planos.

Os diferentes tipos de ILP capturam propósitos distintos de motivação do colaborador, além de diferentes riscos. Dito isso, listamos os principais programas adotados pelas empresas:

1. **Stock Options** - o mais comum entre as empresas pelo impacto que gera ao colaborador e o menor risco financeiro. Esta modalidade faculta o participante a oportunidade de comprar uma quantidade pré-estipulada de ações da Companhia após o cumprimento do prazo definido no contrato de outorga de direitos, capturando a valorização das ações.
2. **Contrato de Vesting** - instrumento utilizado para definir as condições especiais para um colaborador-chave na qual a empresa pretende contratar ou reter prevendo condições para aquisição de cotas da empresa ao longo do tempo.
3. **Restricted Stock Units** - plano bastante semelhante ao Stock Options, com o diferencial de que o colaborador, ao cumprir os períodos e metas, recebe as ações da Companhia, como decorrência da contraprestação do trabalho realizado.
4. **Phantom Shares** - em poucas palavras, trata-se de um bônus indexado ao valor da empresa. O grande diferencial desta modalidade é que não promove nenhuma mudança societária, uma vez que neste plano paga-se em dinheiro. Em outras

palavras, quanto mais a Companhia crescer, maior será o valor a ser recebido após o cumprimento das metas.

Apesar da grande similaridade entre eles, uma vez que buscam remunerar o colaborador através do cumprimento de metas, performance e/ou tempo, as diferenças são bem peculiares no que se refere ao impacto na esfera trabalhista e tributária, bem como na forma em que o mercado e os colaboradores podem enxergar esse incentivo.

Os principais planos expostos buscam uma forma estratégica de crescimento, tanto da empresa, de forma orgânica, quanto do colaborador, sob o aspecto financeiro.

A análise sistematizada demonstra a complexidade dos planos de ILP, sendo que sua adoção deve levar em consideração, especialmente, o segmento da empresa, o captable, os objetivos dos sócios, quais colaboradores são os colaboradores-chave que a empresa pretende contratar ou reter, bem como os impactos no âmbito trabalhista, societário e fiscal.

O risco está diretamente ligado com as circunstâncias acima descritas e como será o engajamento financeiro e as condições que deverão ser impostas no plano.

Para maiores informações nesse tema, convidamos a uma breve leitura sobre [os objetivos da Stock Options como forma de remuneração estratégica](#).