



BV/A BARRETO
VEIGA
E ADVOGADOS

PLANO DE OPÇÕES DE AÇÕES (SOP)

AUTORES

Leonardo da Costa Carvalho

Sócio da área Trabalhista e Previdenciário do BVA

Fernanda Evaristo Cassiano

Advogada da área Trabalhista e Previdenciário do BVA

INDICE

O que é um plano de Outorga de Opções de Ações ou Stock Options?

Página 3

O que são as siglas SOP, ESOP ou LTIP?

Página 5

Por que os planos de Outorga de Opções de Ações estão em destaque no ecossistema das Startups?

Página 6

O que é preciso para implementá-los?

Página 7

Resumo da Implementação

Página 8

Quais os principais cuidados que devem ser tomados?

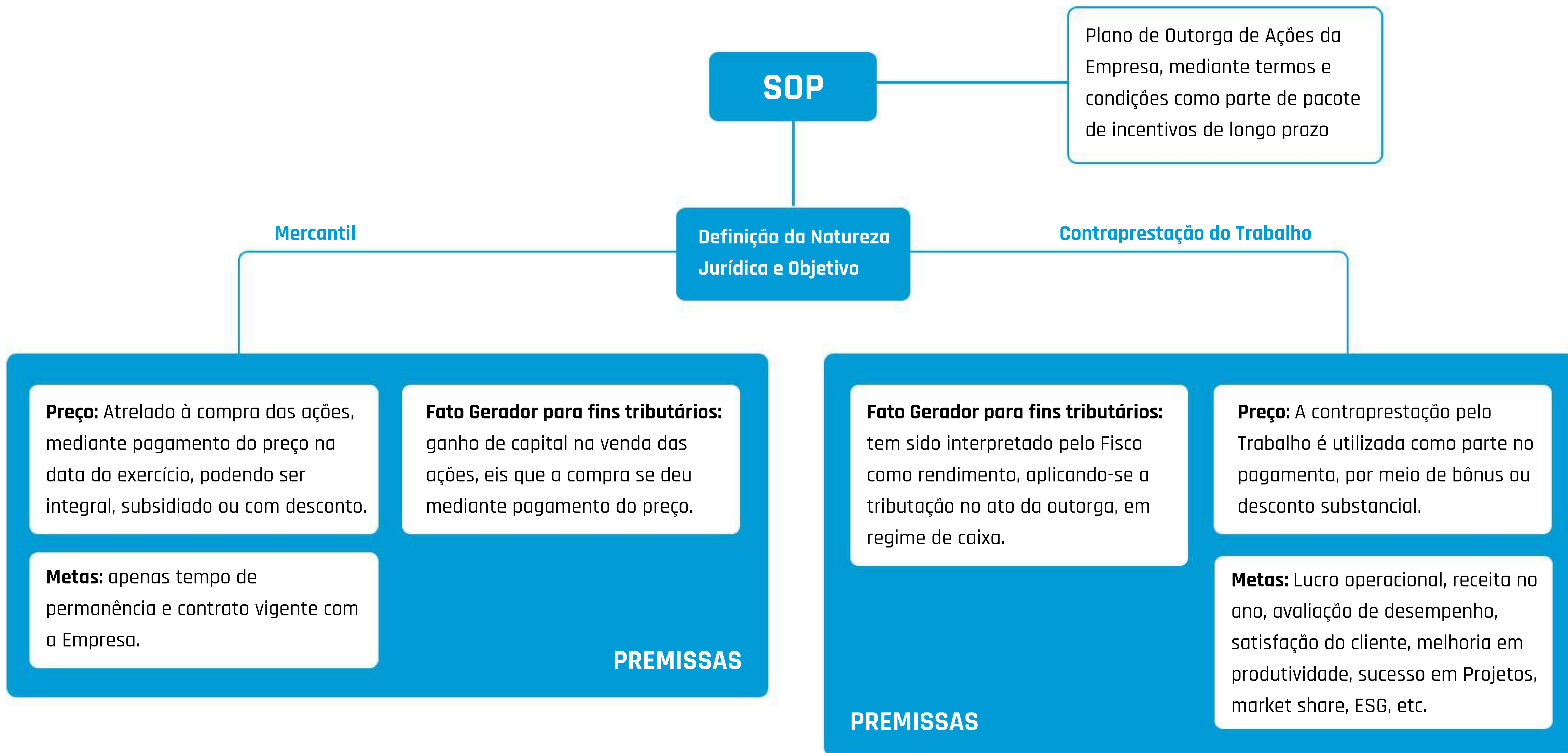
Página 9





O QUE É UM PLANO DE OUTORGA DE OPÇÕES DE AÇÕES OU STOCK OPTIONS?

O plano de Outorga de Opções de Ações é um negócio jurídico celebrado entre o beneficiário das Ações e a Empresa, estabelecendo-se condições gerais para conceder o direito de se tornar Acionista da Empresa, mediante atingimento das condições estabelecidas e o pagamento do preço fixado. Comumente utilizado para as Sociedades Anônimas, pode ser igualmente aplicado às Sociedades Limitadas, em razão da aplicação subsidiária da Lei das SA's.





O QUE SÃO AS SIGLAS SOP, ESOP OU LTIP?

Tais siglas, muito utilizadas nas discussões sobre o plano de Outorga de Opções de Ações, são acrônimos para definir o plano: SOP - Stock Option Plan; ESOP - Employee Stock Option Plans; e LTIP - Long Term Incentive Plans.



POR QUE OS PLANOS DE OUTORGA DE OPÇÕES DE AÇÕES ESTÃO EM DESTAQUE NO ECOSSISTEMA DAS STARTUPS?

Para as Startups e empresas do mercado de tecnologia como um todo, o seu principal ativo são as pessoas: c-levels, desenvolvedores, especialistas em User Experience (UX), profissionais de Customer Success, dentre várias outras posições com nomes descolados originados ou derivados das práticas do Vale do Silício.

Normalmente, são pessoas com salário elevado e o Plano de Outorga de Opções de Ações são uma valiosa ferramenta para contrapor a oferta de salário menor e competir com as grandes corporações.



QUE É PRECISO PARA IMPLEMENTÁ-LOS?

Para implementá-lo, inicialmente é preciso estabelecer qual será o foco do plano de Outorga de Opções de Ações, isto é, se será de caráter mercantil ou será oferecido como contraprestação ao trabalho.

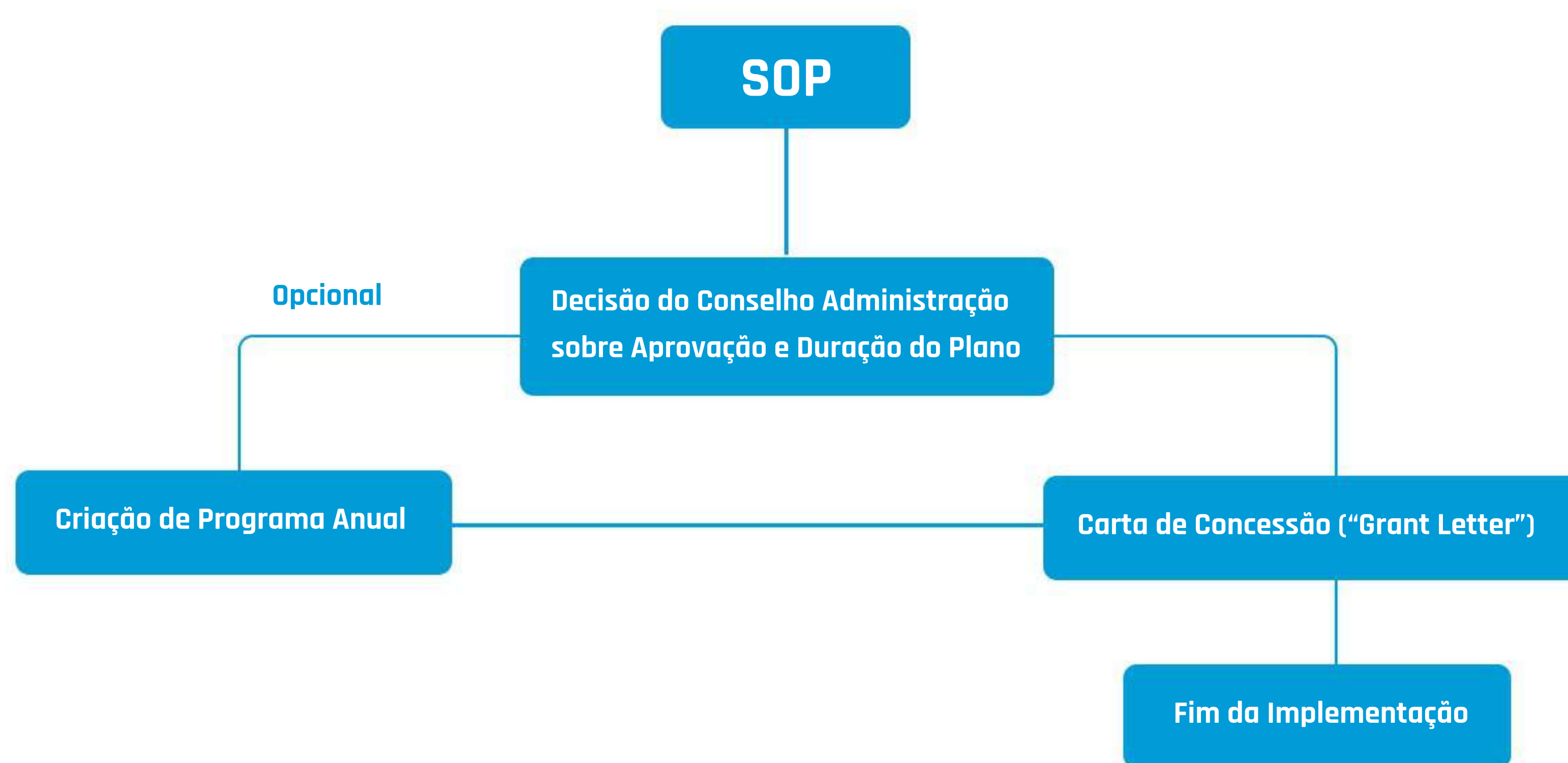
Esta definição é importantíssima, pois terá grande repercussão na esfera tributária, diante de eventual fiscalização das autoridades trabalhistas, fiscais e previdenciárias.

Uma vez definido o modelo, se faz necessária instrumentalização do Plano no mundo jurídico, sendo que a sua aprovação pode se dar por meio de Assembleia Geral, no caso das Sociedades Anônimas ou Reunião de Sócios no caso das Sociedades Limitadas.

Feita a sua implementação, cria-se uma carta de concessão (“Grant Letter”) fixando as bases da participação do beneficiário individualmente, aderindo-se as regras gerais fixadas no plano de Outorga de Opções de Ações aprovado.



RESUMO DA IMPLEMENTAÇÃO





QUAIS OS PRINCIPAIS CUIDADOS QUE DEVEM SER TOMADOS?

Prazo - é preciso encontrar razoabilidade para que não se torne um desincentivo;

Lock up - cuidado com a exigência de tempo de permanência após a aquisição das ações, pois salvo nas hipóteses de pré IPO, igualmente pode deixar de ser atrativo ao beneficiário;

Hipóteses de rescisão antecipada - (i) nos casos de dispensa sem justa causa, pode ser alegada condição obstativa ao direito e litígio quando não há previsão regulando indenização compensatória; (ii) nos casos de pedido de demissão, importante avaliar as opções já vestidas/exercidas;

Business Plan ("BP") - Adequar o SOP ao BP da empresa, para não engessar ou criar empecilhos, especialmente para o ingresso de futuros investidores, expansão no exterior, IPO, diluição e M&A;

Governança dos sócios minoritários - Criar classe específica de ações e Acordo de Sócios próprio;

Prestadores de Serviços ("PJ") - na hipótese de concessão de opções para PJ é preciso cuidado na dinâmica de execução do plano, para não expor à Sociedade para Beneficiários indesejados e criação de contingências contábeis.

Q&A: elaborar um Q&A antes de decidir se o modelo do SOP será de natureza mercantil ou de contraprestação do trabalho.



CONTATO

atendimento@bvalaw.com.br

+55 (11) 4081-1900