



A captação e retenção de talento tem sido sempre uma das principais preocupações dos empreendedores. O projeto inicia-se com os founders, os empreendedores que constituem a sociedade e que dão o pontapé de saída ao projeto, até que, um dia, é preciso mais. É preciso crescer, desenvolver o produto ou o serviço, evoluir a oferta e alimentar a procura, e é chegado o momento em que a equipa inicial já não consegue dar resposta a tudo. Urge contratar pessoas para

determinadas e específicas funções e começa-se a fazer contas à vida. “Como competir com empresas que têm capacidade financeira para atrair os recursos humanos que nos fazem falta?”

Resposta: há que pôr na balança algo mais. O acreditar no projeto, na sua evolução, escalabilidade e capacidade de gerar resultados. O fazer parte de algo... e entram, então, em cena, os planos de incentivos aos colaboradores-chave. Planos que lhes oferecem um prémio potencial indo muito

STOCK OPTION PLANS EM SOCIEDADES POR QUOTAS. IMPOSSÍVEL OU O DESMASCARAR DE UM MITO?

Rita Trabulo
ADVOGADA COORDENADORA
DASTARTINNOVATION TEAM BY CCA

para além do seu salário-base. O tempo, energia e know-how investidos na empresa são, portanto, valorizados e pretende-se que os colaboradores sejam recompensados pelo êxito, como se fossem proprietários da empresa.

De entre estes planos encontramos os famosos planos de opção de compra de ações, também designados Stock Option Plans. Com estes planos é dado aos colaboradores (os seus beneficiários) o direito de comprarem ações da empresa, dentro de um certo período, a um preço fixado, que geralmente corresponde ao valor de mercado da ação no momento em que a opção é concedida ao empregado. Adicionalmente, e regra geral, estas opções de compra só podem ser exercidas após decorrido um período mínimo, o período de aquisição desses direitos (o período de vesting), também relacionado com a permanência e continuidade do colaborador na empresa. Pode ainda ser exigido o preenchimento de certas condições e objetivos, quer dependentes do sucesso da própria empresa - como um aumento mínimo do valor de mercado da empresa e, conseqüentemente, de cada participação social - quer dependentes de determinados eventos, como por exemplo a venda da empresa ou a sua cotação em mercado.

Planos de opção de compra de... ações... sim, ações. De facto, o mais comum é que estes planos sejam utilizados por empresas que revestem a forma de sociedade anónima, sendo reservado um determinado número de ações para ser atribuído no cumprimento do plano traçado (aquilo a que também chamamos stock option pool). Isto não invalida, no entanto, que

estes planos sejam utilizados por outro tipo de empresas: as sociedades por quotas.

Um dos erros mais comuns é o de se considerar que para se implementar um Stock Option Plan é necessário que a sociedade tenha o seu capital dividido em ações, isto é, que seja uma sociedade anónima. Errado. Este é, de facto, um dos maiores mitos que deve ser desmascarado.

Se o tecido empresarial português já é maioritariamente constituído por sociedades por quotas, a escolha por este tipo de sociedade tem maior expressão no mundo do empreendedorismo nacional. Ora, nos primeiros anos de vida da empresa, da Startup, nada justifica a constituição dessa sociedade sob a forma de sociedade anónima. Tal implicaria custos de implementação e custos fixos mais elevados, que, salvo específicas e, podemos até dizer, raras exceções, não se justificam quando se inicia um projeto.

É bastante comum que, numa Startup que iniciou a sua atividade há pouco mais do que um par de anos, surja a tal necessidade que comecei por identificar: a captação e retenção de talento. É igualmente bastante expectável que a sociedade seja uma sociedade por quotas e que assim se pretenda manter.

Chegamos ao momento em que os founders questionam se é necessária a transformação em sociedade anónima para se poder recorrer a planos de incentivo com vista à opção de aquisição de participações sociais na própria empresa. Não é. Mantenham-se como sociedade por quotas e ainda assim conseguem aplicar um

Stock Option Plan... que será então um plano de opção de compra de quota, ou seja, de uma determinada percentagem do capital social da sociedade, correspondente a um determinado valor nominal, pelo preço que for fixado no momento da atribuição desse direito.

Este plano deverá assim incluir, entre outros: (i) a opção de compra com a identificação da participação social objeto dessa opção; (ii) o período de vesting; (iii) o preço de exercício; (iv) os termos do exercício da opção, incluindo as condições adicionais que devem estar preenchidas; e (v) consequências do não cumprimento do período de vesting.

Este plano de opção de compra de participação social, seja quota ou sejam ações, dá assim o direito ao seu beneficiário, o colaborador, de ter a opção de vir a participar no capital social da sociedade, devendo haver, de antemão, a preocupação de regular os termos em que será feita essa participação.

Continuando nos planos de incentivos e mantendo o foco nas sociedades por quotas, poder-se-á encontrar outra solução nos chamados Phantom Stock Plans, os planos que visam “participações sociais fantasma” e que dão ao beneficiário o direito a um pagamento em dinheiro, como que um prémio, do valor de mercado de um determinado número de ações ou, no caso das sociedades por quotas, de uma determinada participação social. Isto também após decorrido um período mínimo e apenas em determinadas condições ou verificados certos eventos, como acima referido quanto aos Stock Option Plans.

Avançando para a conclusão do tema que aqui nos traz, e que muita tinta ainda vai fazer correr, termino com algumas das principais diferenças entre os Stock Option Plans e os Phantom Stock Plans, com o exercício da opção. No primeiro, existe diluição da participação dos restantes sócios, o que já não acontece no segundo. De salientar ainda que, no primeiro, passando o colaborador a ser sócio da sociedade terá os seus direitos e uma palavra a dizer sobre a gestão da mesma. Tal não acontece no Phantom Stock Plan.

Posto isto, sendo uma Startup uma sociedade por quotas e querendo lançar mão de planos de incentivos inicialmente importados dos Estados Unidos da América, mas já adotados e frequentemente usados em Portugal, sejam Stock Option Plan ou Phantom Stock Plan, é importante saber que é possível fazê-lo e continuar a ser uma sociedade por quotas e é esta a mensagem que, com este artigo, gostava de vos passar.#

