

Como Montar um Plano de Stock Options para Incentivar Colaboradores

Este é um **Guia prático** desenvolvido para fundadores de sociedades limitadas que desejam **oferecer participação societária (equity) aos seus colaboradores.**

A **retenção de talentos** tornou-se uma questão estratégica crucial, especialmente para startups.

Em um mercado de capital humano cada vez mais competitivo, a **participação acionária emergiu como um pilar central nas discussões sobre remuneração de longo prazo e atração de talentos.**



Este e-book foi criado para **guiar empreendedores no processo de criação e implementação de um Plano de Stock Options**, alinhado à realidade jurídica das sociedades limitadas no Brasil.

A **outorga de quotas** ao colaborador escolhido é formalizada por meio de um **Contrato de Opção de Compra.**

Para simplificar, o próprio Plano de Stock Options pode funcionar como Contrato, contendo todos os detalhes da outorga de quotas e as cláusulas essenciais. O colaborador, ou beneficiário do Plano, assinará este documento ao aceitar os termos.



VISÃO GERAL DO EQUITY COMO INCENTIVO

O que é equity sob a ótica econômica?

Equity, na ótica econômica, é o direito residual sobre o valor de uma empresa.

Residual significa exatamente isso: **depois de satisfeitas todas as obrigações com terceiros** – fornecedores, bancos, tributos, indenizações – e depois de honradas eventuais preferências de investidores, **o que sobra pertence aos titulares do equity**.

É um **pacote de direitos econômicos** (dividendos, participação em vendas de ativos e no preço de saída) e, conforme a classe de quotas/ações, **também políticos** (voto, veto, eleição de administradores).

Assim, equity não é um “ativo garantido”: é capital subordinado, que captura o crescimento, mas absorve primeiro as perdas.

Quando um fundador reparte equity, ele reparte o risco e o potencial de upside se a empresa valorizar.

Participação societária plena vs. direitos de opção

Na participação societária **plena**, o sócio terá, desde o início, todos os poderes de sócio (voto, dividendos, preferência em aumento de capital).

Já a **opção de compra de participação societária é dada a um colaborador [chamado de beneficiário]** através da assinatura de um contrato de opção de compra que **concede ao colaborador o direito – e não a obrigação** – de **comprar quotas no futuro** por preço predeterminado.

Até o exercício da opção de compra, o colaborador que assinou um contrato de opção de compra **não é sócio**, não vota e não recebe dividendos, ele possui apenas uma expectativa de direito, o que simplifica governança, evita pulverização prematura do cap-table e reduz risco trabalhista.

Por que stock options viraram padrão?



Alinhamento de incentivos

Como a opção dá ao beneficiário o direito de comprar quotas por um preço pré-fixado (o strike), ela só “vale” se o preço de mercado da empresa ficar acima desse strike.

Se a empresa não crescer, a opção “vira pó” – não faz sentido exercer e pagar caro por algo que vale menos.

Na prática, **o colaborador só ganha se a empresa crescer e valorizar.**

Isso remove o dilema "trabalhar mais para o acionista ou para mim?"; os dois passam a querer a mesma coisa, aumentar o valuation com crescimento real e saudável.

Quem tem opção passa a se importar, no dia a dia, **com decisões que melhoram essas métricas**: priorizar uma feature que reduz cancelamento, corrigir bugs críticos, fortalecer o suporte.

Como o prêmio só aparece quando o cliente fica e paga, o incentivo é de longo prazo e alinhado com qualidade.



Exemplo

Um exemplo numérico ajuda. Imagine que o strike por quota seja de R\$ 5.

Se, no evento de liquidez, o preço por quota estiver em R\$ 4, a opção não é exercida, vale zero e o colaborador não recebe nada – o acionista também não capturou ganho, então não há desalinhamento.

Se, ao contrário, o preço por quota for R\$ 12, a opção tem valor intrínseco de R\$ 7 por quota (12 - 5). Quem detém 50 mil opções recebe um ganho bruto de R\$ 350 mil.

É importante calibrar o strike e o vesting:

- Strike irrealisticamente alto ou metas inalcançáveis transformam o incentivo em miragem;
- já vesting com cliff e aquisição gradual retém talentos sem premiar saída precoce.

Por que stock options viraram padrão?



Flexibilidade fiscal

É importante estruturar o plano de opções de um jeito que o fisco **reconheça a operação como investimento — e não como salário disfarçado.**

Quando isso acontece, o resultado para quem recebe e para a empresa muda de patamar: em vez de tratar o ganho como remuneração (com IR na fonte, INSS e FGTS), o titular paga imposto só quando vende as quotas/ações e apenas sobre o ganho de capital, nas alíquotas progressivas de pessoa física.

Já a empresa **não arca com encargos de folha sobre esse ganho, nem precisa provisionar férias/13º, porque o evento não é trabalhista — é patrimonial.**



Retenção

O cronograma de vesting impõe um custo de oportunidade: **sair cedo significa perder opções ainda não adquiridas.**

No clássico "1-ano cliff + 1/48 ao mês", quem cogita aceitar oferta de outra empresa nos primeiros 12 meses percebe que abandonaria 25% do potencial de upside.

ELEMENTOS ESSENCIAIS DO PLANO

Sem esses tijolos, não há casa que fique de pé.



A seguir, veremos **cada elemento obrigatório de um plano** de Stock Options.

Estes componentes são a espinha dorsal de um plano eficaz, garantindo sua validade, equidade e a **capacidade de realmente incentivar e reter talentos.**

Entender e aplicar corretamente cada um desses elementos é **fundamental para construir um sistema robusto e transparente**, que minimize riscos e maximize o potencial de valorização da empresa e a recompensa para os colaboradores.

Elementos Essenciais do Plano de Stock Options

1

Quem pode participar (e por que isso importa)?

O ponto de partida é definir o universo de pessoas que terão direito ao plano. **Normalmente entram colaboradores estratégicos, conselheiros e, às vezes, prestadores de serviço chave.** Se o plano for oferecido a todos indiscriminadamente, o incentivo dilui e o valor pedagógico se perde.

A empresa poderá, a cada ano, escolher nomes indicados pela Diretoria e aprovados pelos sócios. Assim, existe flexibilidade sem perder transparência.

Cláusula-modelo: "São elegíveis pessoas indicadas pela Diretoria e aprovadas em Reunião de Sócios, dentre empregados, administradores ou prestadores estratégicos que atuem por, no mínimo, 6 meses consecutivos."

2

Tamanho do pool de opções

Depois de decidir quem é elegível, **é preciso reservar um pedaço do capital social – o chamado pool.**

Imagine que a companhia reserve 15% das quotas para serem ofertadas ao conjunto de beneficiários do Plano.

Esse teto evita que, no futuro, o plano vire uma porta de entrada para diluição excessiva dos sócios fundadores.

A cláusula deve trazer a porcentagem máxima e indicar que aumentos além desse limite dependem de nova aprovação dos sócios.

Cláusula-modelo: "O total de quotas passíveis de emissão ou transferência em decorrência do exercício de Opções não excederá 15 % (quinze por cento) do capital social integralizado da Empresa, salvo deliberação [unânime] dos sócios."

3

Vesting e cliff: por que esperar vale a pena?

Vesting é o relógio que libera as quotas aos poucos.

Um cronograma de vesting comum é "quatro anos com carência de doze meses", também chamado de 1+3.

O colaborador só pode exercer a primeira parcela depois de completar um ano na empresa (**chamado de tempo de carência ou cliff**).

Daí em diante, as opções de compra de equity liberam-se mensal, trimestral, semestral ou anualmente.

Esse mecanismo cria um custo de oportunidade: **se o talento sair cedo, perde as fatias (equity) não conquistadas.**

A cláusula deve indicar datas de aquisição, percentual liberado em cada período de vesting e o que acontece em caso de desligamento, demissão ou falecimento do beneficiário.

Mais Elementos Essenciais

1

Metas de desempenho

Além do tempo, muitas empresas adicionam um termômetro:

metas que precisam ser batidas para liberar parte ou todo o direito de compra do equity.

A cláusula não precisa listar as metas (a empresa poderá fazer isso através de uma **Política de Avaliação de Desempenho para Vesting** - mas devem ser objetivas, mensuráveis e comunicadas por escrito).

Cláusula-modelo: "A concessão será formalizada por Contrato de Opção que conterà, no mínimo: (i) quantidade de quotas; (ii) Preço de Exercício; (iii) cronograma de vesting; (iv) **metas de performance, se aplicável**; (v) prazo máximo para Exercício (Vigência)."

2

Preço de exercício e FMV

O preço de exercício é:

quanto (\$) o beneficiário paga pela quota quando decide exercer sua opção de compra.

Para evitar discussão com o Fisco, adota-se um piso de metade do valor justo de mercado — o Fair Market Value — na data de outorga.

3

Vigência da opção

A opção não é eterna.

Se o beneficiário deixar passar o prazo — por exemplo, doze meses após o vesting total — o direito caduca.

Essa data-limite protege a empresa de passivos imprevisíveis no cap table.

A redação do contrato deve apontar quando cada opção expira e esclarecer que, depois disso, o beneficiário não poderá reivindicar ressarcimento.

Cláusula-modelo: "As

Opções outorgadas **extinguir-se-ão**

automaticamente,

cessando de pleno direito todos os seus efeitos, nos seguintes casos:

a) mediante o seu exercício integral;

b) após o decurso do prazo da Vigência da Opção;

c) mediante distrato do Contrato de Opção; ou

d) se a Empresa for dissolvida, liquidada ou tiver

decretada."

Elementos Finais do Plano

1

Lock-up após o exercício

Mesmo depois de virar sócio, o ex-colaborador não deve sair vendendo quotas e atrapalhar a estabilidade societária.

Por isso, estabelece-se um **período de restrição de venda, típico de 12 meses.**

Essa cláusula é chamada de "**tempo do lock-up**".

Cláusula-modelo:

"**Restrição de alienação.**

(a) Antes do exercício: é vedada a cessão, oneração ou venda das Opções. **(b)**

Depois do exercício: as Quotas ficam sujeitas ao lock-up de 12 meses.

Qualquer transferência exige aprovação de sócios que representem a maioria do capital social."

2

Eventos de liquidez

Quando acontece um grande evento – venda de controle ou IPO – o plano precisa **prever se as opções aceleram (vencem antes do prazo) ou não.**

A prática moderna usa o chamado double-trigger para acelerar o vesting restante, **são 2 requisitos:**

1. se houver mudança de controle da empresa; e
2. se o beneficiário for dispensado sem justa causa ou solicitar seu desligamento por Good Reason, dentro de 12 meses contados do fechamento da operação.

O que seria GOOD

REASON? Por exemplo, a ocorrência de qualquer dos eventos abaixo:

- redução igual ou superior a 20% na remuneração;
- rebaixamento substancial de cargo;
- transferência compulsória do local de trabalho para cidade situada a mais de 50 km da sede atual; **etc.**

3

Proteção contra diluição

Se a empresa emitir novas quotas para investidores, o percentual dos beneficiários cai.

Para manter o valor real da promessa, o Plano deve incluir regra de ajuste.

Cláusula-modelo:

Ocorrendo qualquer reorganização que altere quantidade ou valor das quotas (cisão, fusão etc), o número de quotas objeto das Opções e o Preço de Exercício serão ajustados proporcionalmente para preservar a neutralidade econômica do Beneficiário, de modo que o novo número resulte do número original multiplicado pelo Fator de Ajuste e o novo preço do preço original dividido pelo mesmo Fator. O Fator de Ajuste é a razão entre as quotas em circulação imediatamente antes e depois do evento; frações de quota serão desprezadas, e a Diretoria poderá solicitar laudo independente para confirmação.

BOAS PRÁTICAS DE PROTEÇÃO SOCIETÁRIA

Até aqui você já compreendeu como desenhar o incentivo.

Falta garantir que esse incentivo não vire uma porta de saída para fraudes, concorrência desleal ou enriquecimento sem causa.

Este capítulo apresenta as cinco "**redes de segurança**" que todo plano de opções deve conter: confidencialidade, não-competição, lock-up, recompra e clawback.

Confidencialidade

Proteger o cérebro da operação

Porque existe – A startup vive de informação estratégica: roadmap de produto, pipeline de clientes, valuation em discussão com fundos. Se o colaborador vaza isso, o dano pode ser irreversível.

Como redigir – Preveja dever de sigilo que sobreviva ao desligamento por 5 anos ou até o segredo se tornar público. Diga claramente que violar o sigilo é falta grave, enquadrada como Bad Leaver e gatilho de clawback, além de aplicação de multas e penalidades.

Não-competição

Evitar que o talento vire concorrente imediato

Porque existe – Quem desenvolveu o código-fonte ou conhece a estratégia comercial pode abrir negócio igual ou ingressar num rival. A não-competição cria respiro para a empresa ajustar rota.

Limites legais – Deve ser razoável em tempo, território e objeto. A jurisprudência aceita até 24 meses para C-level; em geral 12 meses bastam. Território deve espelhar o mercado real; "América Latina" só se você vender em toda a região.

Cláusula modelo: "Pelo prazo de 12 meses após o desligamento, o Beneficiário não prestará serviços a empresas que ofereçam SaaS de RH (CNAEs 62.01-5-00 e 62.03-1-00) no Brasil, México e Chile."

Violação transforma o beneficiário em Bad Leaver e aciona recompra mínima.

Mais Práticas de Proteção Societária

Lock-up em IPO – evitar avalanche de venda

Se a empresa abrir capital, bancos coordenadores exigem que insiders não vendam imediatamente.

O plano deve refletir esse compromisso: mínimo de 180 dias ou período maior exigido.

Cláusula modelo: "O

Beneficiário

compromete-se a não alienar, ceder ou onerar as quotas ou ações resultantes do Exercício por um período mínimo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data de publicação do anúncio de início da oferta, ou por período superior que venha a ser exigido pelos coordenadores da oferta ou pela regulamentação aplicável."

bortolozo
Estratégia jurídica para empresas de tecnologia

Mecanismos de recompra – Good Leaver *versus* Bad Leaver

Good Leaver – quem sai por morte, invalidez ou demissão sem justa causa.

A empresa paga preço justo, mas controlado: menor entre (i) FMV e (ii) 150 % do strike.

Assim o colaborador captura parte da valorização, sem sangrar o caixa.

Bad Leaver – rescisão por justa causa ou violação grave.

Aqui a lógica inverte: a empresa **paga o menor entre** (i) valor desembolsado no exercício e (ii) valor nominal da quota.

Não há prêmio por mau comportamento.

Clawback – o botão de "desfazer" se aparecer fraude depois

Cenário típico – executivo manipula métrica para bater meta, exerce opções, vende quotas e só depois a fraude é descoberta. Sem clawback, a empresa não consegue reaver o ganho ilícito.

Estrutura prática

- Eventos-gatilho: fraude contábil, violação de compliance.
- Prazo de retrocesso: até 3 anos após o exercício (período aceito por fundos de VC e alinhado a prazos prescricionais de ações civis).
- Âmbito: devolver quotas ou o ganho de capital, corrigido por IPCA + 12 % a.a.
- Procedimento: notificação, 30 dias para devolver; multa de 10 % se não cumprir; arbitragem para conflitos.

Evitando Cláusulas Confiscatórias

Para não cair em armadilhas, sempre devolva ao colaborador pelo menos o valor que ele pagou e fundamente descontos em danos potenciais. Registre os detalhes no contrato social para transparência. Essas medidas protegem a startup e sinalizam seriedade aos investidores. É uma justiça para os colaboradores.

GOVERNANÇA E PROCESSO DE OUTORGA

Por que o Contrato Social e o Acordo de Sócios precisam mudar?

Um plano de opções não vive sozinho: ele mexe na estrutura societária. Se o Contrato Social e o Acordo de Sócios ficarem intocados, você corre risco de nulidade de outorga, impugnação de quotas na Junta Comercial e, pior, litígio entre sócios e beneficiários.

Ajustes no Contrato Social

1. **Criação ou aumento do pool** – Inclua cláusula que autoriza a emissão ou cessão de até X % do capital para o Plano, sem necessidade de convocar todos os sócios a cada outorga.
2. **Poderes da Diretoria** – Delege expressamente competência para aprovar beneficiários, fixar preço de exercício, homologar metas e assinar contratos de opção. Sem essa delegação, cada concessão exigiria alteração contratual.
3. **Classe de quotas ou legenda** – Se quiser quotas preferenciais (sem voto, com preferência em liquidação), crie nova classe e descreva direitos. Caso contrário, use legenda no Livro de Registro: "Quota sujeita a Plano de Opções até _ _ _".
4. **Direito de recompra** – Preveja, já no contrato social, que a Empresa ou os sócios podem recomprar quotas de ex-beneficiário do Plano, nos termos do Plano. Isso evita alegação de violação ao art. 504 CC (vedação de quotas em tesouraria).
5. **Quóruns de deliberação** – Ajuste se necessário: aumente quórum para alterar o Plano ou reduzi-lo para aprovar outorgas, dependendo do equilíbrio de forças entre founders e investidores.
6. **Cláusula de lock-up em IPO** – Inclua dispositivo genérico dizendo que todos os sócios, atuais ou futuros, submetem-se a lock-up exigido.

Ajustes no Acordo de Sócios (o "manual de convivência")

1. **Inclusão do Plano como anexo** – Anexe o Plano e declare que ele prevalece em caso de conflito com cláusulas econômicas do acordo.
2. **Regras de vendas conjuntas** – Estenda tag-along e drag-along aos beneficiários. Assim, na venda da empresa, as quotas oriundas de opções seguem as mesmas condições dos sócios originais.
3. **Anti-diluição qualitativa** – Se houver cláusula que protege investidores de diluição, deixe claro que emissões dentro do pool não acionam proteção. Caso contrário, cada outorga exigiria aporte extra de capital pelos founders.
4. **Política de dividendo** – Ajuste para contemplar quotas sujeitas a lock-up: dividendos podem ficar retidos ou creditados em conta-escrow até fim da restrição.
5. **Clawback e Bad Leaver** – Defina que violação a deveres de confidencialidade, não-competição ou fraude contábil gera obrigação de revenda compulsória a preço mínimo.
6. **Mecanismo de resolução de disputas** – Preveja arbitragem, mas especifique que controvérsias relativas ao Plano seguem regramento rápido (câmara especializada, laudo em 90 dias). Tempo é crucial se sua empresa entrar em M&A.

Com esses ajustes simultâneos, você evita a armadilha de aprovar um Plano bo
inválido na prática por falta de amarração societária.

Conclusão: Stock Options como Impulso Estratégico

Planos de Stock Options **não são um mero adorno corporativo**, eles representam uma infraestrutura estratégica vital para atrair, reter e alinhar talentos ao crescimento de longo prazo.

Quando desenhados e executados com método, esses planos reduzem o custo de capital humano, oferecem previsibilidade à diluição de capital e transformam colaboradores-chave em verdadeiros co-construtores do valor da empresa.

Contudo, uma abordagem amadora pode resultar em passivos trabalhistas e fiscais, disputas societárias e afastar investidores, sublinhando que a diferença reside no desenho jurídico, na governança e na execução.

Personalização e Alinhamento Societário

Cada plano de stock options deve ser **minuciosamente adaptado ao seu modelo de negócio**, à sua estrutura de capital (cap table) e à sua tese de crescimento.

Isso vai muito além de um "modelo" genérico, exigindo a parametrização de elementos cruciais como elegibilidade, vesting, preço de exercício (strike) e regras de saída.

É fundamental compatibilizar o plano com as métricas de desempenho e ajustar a documentação societária. Sem a devida atualização do Contrato Social e do Acordo de Sócios – incluindo cláusulas de recompra, good/bad leaver, lock-up, e quóruns de aprovação – o plano perde sua força, segurança jurídica e exequibilidade.

O Papel Essencial do Advogado Especializado

A atuação de um advogado especializado é determinante em três frentes principais.

Primeiramente, na **estruturação jurídica e fiscal, assegurando que a natureza mercantil do incentivo seja preservada e evitando requalificação trabalhista.**

Em segundo lugar, **na implementação societária, garantindo que todas as atas e registros sejam corretos.**

Por fim, **na manutenção de uma governança robusta que suporte futuras rodadas de investimento**, calibrando o tamanho do pool de opções, prevenindo conflitos de interpretação e garantindo que o plano resista a processos de due diligence rigorosos.

"Se este eBook ajudou a enxergar o caminho, o próximo passo é executar com segurança."

O time do **Bortolozo Advogados** está preparado para desenhar e implementar o seu Plano, revisar o Contrato Social e o Acordo de Sócios e acompanhar a startup em todas as etapas.

Fale conosco em **contato@bortolozoadv.com.br** e vamos estruturar, juntos, um transparente e pronto para a próxima rodada de investimentos!

Made with **GAMMA**