

Comegno: O contrato de vesting como instrumento para startups

26/05/2021

Prática originária do *business* norte-americano e, posteriormente, regulamentada pela Deliberação CVM nº 728/2014, o contrato de *vesting* foi instituído com o escopo principal de ponderar os interesses entre as empresas e seus funcionários.



O contrato de *vesting* pode ser de grande serventia

para qualquer negócio, entretanto, vem sendo muito utilizado principalmente por *startups early stage* [1], que operam em *bootstrapping* [2], em outras palavras, quando uma empresa em estágios iniciais atua apenas com recursos próprios, sem qualquer participação de investidores (seja FFF, investidor-anjo, *seed capital*, *venture capital*, *private equity* etc.).

É uma modalidade contratual geralmente proposta a um funcionário-chave, isto é, aquele que detêm conhecimento em uma área muito específica e estratégica para o negócio, principalmente relacionada à tecnologia, mas nada impede sua utilização em outros setores, sendo possível até sua incidência entre os próprios fundadores.

Quando uma empresa opera com recursos próprios, sua capacidade financeira é consideravelmente limitada, o que dificulta a contratação de funcionários qualificados para determinadas áreas.

Dessa forma, ao utilizar um contrato de *vesting* a empresa estará oferecendo um salário, muitas vezes, inferior ao de mercado. Por outro lado, é oferecida ao contratado a possibilidade de adquirir futuramente ações ou quotas da empresa de forma gradual, como forma de contraprestação, desde que apresente determinado resultado dentro de um certo prazo.

Essa modalidade surgiu como forma de flexibilizar as relações e as formas de se contratar principalmente novos talentos. Nesse sentido, lecionam Godke Veiga e McCahery [3]:

"Seria claramente mais apropriado lidar com este problema (contratação) de agência usando arranjos contratuais do que impondo lei estatutária, que normalmente é muito inflexível e não



leva em consideração as necessidades das PME".

Nas palavras dos professores da *Harvard Law School* Bebchuck e Fried, em publicação no *"Journal of Applied Corporate Finance"* (2010, p. 99):

"Esse cronograma de aquisição de direitos incentiva o executivo a permanecer na empresa. Assim que as opções forem adquiridas/ vestidas — ou seja, assim que forem 'conquistadas'. (...)

As concessões de ações restritas operam da mesma maneira que os planos de opções de ações. As ações são chamadas de 'restritas' porque os executivos não possuem as ações totalmente quando elas são concedidas. Em vez disso, a propriedade das ações aumenta com o tempo, em parte para dar ao executivo um incentivo para permanecer no emprego. Quando o período de carência termina, as ações restritas 'pertencem' ao executivo e, como no caso das opções, os executivos geralmente têm liberdade para resgatá-las" [4].

Portanto, trata-se de uma forma de investimento e estímulo ao funcionário, haja vista que seu retorno está propenso a ser compatível com seu desempenho, pois de forma lógica os *founders* apenas estarão dispostos a vender uma parcela de sua empresa para alguém que a mereça e de alguma forma agregue ao negócio.

Acerca da participação dos sócios fundadores e os prazos de concessão, leciona [5]:

"As ações dos fundadores geralmente se acumula por um período de três ou quatro anos. Normalmente, os fundadores têm uma porcentagem de suas ações investida antecipadamente como um reconhecimento dos esforços, assunção de riscos e coisas semelhantes já realizadas com a formação da empresa. A faixa de aquisição inicial normalmente fica entre 10 e 25 por cento. O vesting de seis e 12 meses também é bastante comum, com 12 meses sendo o mais comum. A taxa de aquisição é geralmente em parcelas mensais ou trimestrais iguais. Parcelas anuais iguais são vistas ocasionalmente".

O contrato de *vesting* pode ser operacionalizado de duas maneiras:

- 1) Por metas e objetivos (*milestones*): nessa modalidade, caso o funcionário atinja determinado resultado ou meta, este terá o direito de adquirir participação na sociedade;
- 2) Por prazo: já nesta opção, o funcionário terá o direito de "vestir" participação na sociedade, desde que permaneça por um certo período na empresa. Na hipótese do funcionário não cumprir o prazo acordado, este terá direito a participação proporcional ao tempo em que atuou na empresa.

Em que pese a existência de duas modalidades distintas, o contrato torna-se muito mais efetivo e seguro para a empresa quando ambas forem aplicadas conjuntamente, ou seja, quando estipula-se um objetivo para ser alcançado dentro de um prazo pré-determinado.

Há de se ressaltar, que no contrato de *vesting*, o funcionário possui a faculdade de adquirir a participação, ou seja, uma vez cumpridos os requisitos previstos no contrato, o funcionário não é obrigado a adquirir as cotas/ações, por tratar-se de um direito.

Para tornar o contrato de *vesting* mais seguro para a empresa, acrescenta-se um período de *cliff*, que é o período mínimo estipulado em contrato, em que o funcionário deverá permanecer no negócio para que passe a ter direito as suas primeiras parcelas de participação na empresa.

Assim, conclui-se que o contrato de *vesting* caracteriza-se como o direito do contratado de adquirir participação na sociedade após cumpridos determinados requisitos.

Por sua vez, a cláusula de *cliff* é o tempo mínimo obrigatório de permanência na empresa para que comece a ter direito a suas primeiras cotas/ações do negócio, sem o risco de perdê-las.

Em que pese não ser obrigatória sua aplicação de forma conjunta, veja que as duas cláusulas aqui tratadas atuam de forma complementar, de modo a reforçar a segurança e efetividade do contrato, tendo em vista as instabilidades e incertezas nos primeiros anos de uma *startup*.

[1] *Startup* em suas etapas mais embrionárias, isto é, em suas fases iniciais.

[2] *Startup* que atua com recursos próprios, sem qualquer tipo de investimento advindo de terceiros.

[3] Conforme ensinam Godke Veiga e Mccahery, however, it would clearly be more appropriate to deal with this agency problem by using contractual arrangements than by imposing statutory law, which is normally very inflexible and does not take into consideration the needs of SME

[4] BEBCHUCK, Lucian; FRIED, Jesse. How to Tie Equity Compensation to Long Term Results. Disponível em: <

<http://www.law.harvard.edu/faculty/jfried/How%20To%20Tie%20Equity%20Compensation%20to%20>
> Acesso em 8/7/2020.

[5] MILLER JR, Edwin L. "Lifecycle of a Technology Company". 2008, p. 14.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2021-mai-26/comegno-contrato-vesting-instrumento-startups/>