
Vesting como forma de incentivo ao crescimento da empresa

O *vesting* é um instrumento contratual por meio do qual é oferecida futura aquisição de participação societária na empresa, normalmente de forma fracionada e progressiva, por um valor já fixado e desde que atendidas exigências estipuladas no contrato, sendo semelhante a uma opção de compra.

Com efeito, consiste em uma promessa de participação societária, estabelecida em contrato particular, com preços pré-estabelecidos, condicionada ao decurso de tempo e/ou ao cumprimento de metas, operando-se mediante uma opção de compra.

Normalmente, essa figura é bastante mencionada e estudada no contexto de *startups*, como forma de angariar investimentos pelo aporte de capital por terceiros ou retenção de talentos no estágio inicial, quando ainda não se tem recursos para oferecer remuneração compatível.

Embora seja mais utilizado e mais comentado em relação às *startups*, o *vesting* é uma ferramenta que serve também para empresas já consolidadas, seja para fins de captação de recursos, para retenção de talentos ou para valorização de sócios ou colaboradores que atinjam as condições previstas, quando então terão direito a adquirir participação societária ou maior participação, caso já detenham alguma participação.

Uma das principais características e cláusulas do *vesting*, é o estabelecimento de um período de “*cliff*”. Analogicamente, funciona basicamente como um estágio probatório, fixando-se um prazo mínimo, normalmente variando entre 2 e 5 anos, para que se venha a ter direito a exercer a opção de compra de participação na sociedade mediante preço já pré-estabelecido.

Mas o tempo não é o único critério utilizado no *vesting*. Isso varia conforme o objetivo. Além do tempo, podem ser fixados outros critérios, como metas de realização, alcance de resultados financeiros, condições como aumento da carteira de clientes, realização de determinado trabalho ou projeto, crescimento da área liderada pelo sócio ou colaborador dentro da empresa, entre outras hipóteses.

Assim, quando usado para como incentivo aos sócios ou colaboradores que possuam visão empreendedora e que tenham interesse em adquirir maior participação societária, visando a garantir que a participação nas cotas da sociedade seja compatível com o envolvimento real que eles tiveram

no seu crescimento e sucesso, o *vesting* pode ser um importante aliado no estímulo ao crescimento da empresa, estimulando a expansão, o êxito e a consecução dos objetivos sociais.

A criação de contrato de *vesting* entre a sociedade e sócios ou sociedade e colaboradores poderá ser viabilizado mediante o aumento do capital social. Porém, é necessário se ter atenção para contornar a diluição do capital social e evitar a criação de conflitos internos, o que pode ser feito com ajuda de alguns mecanismos antidiluição, como, por exemplo, o reajuste do valor das cotas já existentes, com recalibragem com base no tamanho e valor do movimento que ocasionou a diluição ou com alterações na política de distribuição do lucro.

Esse tipo de contrato foi importado e vem sendo utilizado há pouco tempo no Brasil, normalmente com sua utilização, como já mencionado, mais voltada para *startups* que buscam reter ou contratar talentos sem ter recursos para tanto, fazendo-o mediante promessa de futura participação societária, o que por vezes caracteriza burla aos direitos trabalhistas e, por isso, ainda há certa insegurança em relação a esta forma de contratação, uma vez que não existe regulamentação na legislação brasileira como há para hipóteses de contratos mais tradicionais, como compra e venda por exemplo.

Contudo, tal falta de regulamentação não é de fato um problema, na medida em que os contratos atípicos, ou seja, não exaustivamente regulado pela lei, são plenamente lícitos, conforme art. 425 do Código Civil, sendo válidos desde que tenham objeto lícito, possível e determinado e firmado por pessoas capazes, sem vício de consentimento. Além disso, a vantagem é que, pela falta de exaustiva regulamentação, não há tantas limitações legais como em outros contratos, que por vezes sequer se justificam juridicamente, sendo totalmente viável sua utilização contanto que bem utilizado, com finalidade lícita e não para burlar direitos.

Pedro Henrique da Silva Barbosa
Advogado do MZ Advocacia
pedro@mzadvocacia.com.br