

PARTNERSHIP VESTING: O MECANISMO QUE SEPARA SÓCIOS COMPROMETIDOS DE OPORTUNISTAS

Stanley Martins Frasão

Advogado Sócio do Homero Costa Advogados

Já presenciei uma sociedade desmoronar porque um dos sócios, que tinha metade do capital, simplesmente parou de contribuir depois de seis meses. Ele continuava sócio. A empresa crescia, e ele colhia os frutos sem trabalhar. Esse cenário é mais comum do que parece. A solução jurídica para evitá-lo se chama *partnership vesting*.

Vesting é o mecanismo pelo qual um sócio ou executivo adquire progressivamente o direito sobre suas participações societárias ao longo do tempo ou do cumprimento de metas. Na prática, ele não recebe 30% da empresa no ato da entrada. Recebe o direito de vir a ter esses 30%, desde que permaneça na sociedade e entregue o que foi acordado. O *vesting* impede que alguém receba uma participação relevante e abandone o barco. Ele alinha interesses de longo prazo entre fundadores e novos entrantes e cria um mecanismo objetivo de saída, o que evita disputas judiciais.

O modelo mais usado combina dois períodos. O *cliff* é o período inicial de experiência, geralmente de 12 meses, durante o qual nenhuma participação é adquirida. Se o sócio sai antes do *cliff*, não leva nada. Depois vem o *vesting* propriamente dito: 25% adquiridos no fim do *cliff*, mais 1/48 avos por mês pelos próximos 36 meses, totalizando quatro anos para a aquisição integral.

Um exemplo ajuda a entender. Um sócio recebeu participação de 10% com *cliff* de um ano e *vesting* de quatro anos. Se ele sair no mês 18, leva 25% adquiridos no *cliff*, que correspondem a 2,5% da empresa, mais seis meses de *vesting*, que somam mais 1,25%. Fica com 3,75%, não com os 10% integrais.

O *vesting* puramente temporal resolve o problema da permanência, mas não o da performance. Por isso, contratos combinam tempo com metas objetivas, como atingir determinada receita recorrente anual (ARR), lançar o produto versão 1.0, captar uma rodada de investimento ou alcançar uma base mínima de clientes ativos.

A estrutura híbrida recomendada divide o *vesting* em duas metades: 50% baseado em tempo ao longo de quatro anos e 50% baseado em marcos anuais definidos no plano estratégico. Isso garante que o sócio não apenas fique, mas também entregue resultados concretos.

A distinção entre boa e má saída é uma das cláusulas mais sensíveis do acordo. No *good leaver*, morte, invalidez, aposentadoria ou demissão sem justa causa, o sócio mantém as ações já adquiridas e tem prazo estendido para exercer as opções. No *bad leaver*, pedido de demissão, justa causa ou violação de deveres fiduciários, ele pode ser obrigado a vender as ações adquiridas pelo valor de custo (ou valor justo, conforme estipulado em contrato) e tem prazo reduzido para exercer as opções, sob pena de perdê-las. A definição contratual precisa ser clara e objetiva. Termos vagos como "falta grave" geram litígios sobre o enquadramento.

Três cláusulas de governança não podem faltar no acordo de sócios quando há *vesting*. O *tag along* garante que, se os controladores venderem a empresa, os sócios com ações adquiridas podem vender junto nas mesmas condições. O *drag along* obriga todos os sócios a vender se a maioria qualificada aprovar a operação, evitando que um minoritário trave um processo de fusão ou aquisição.

A aceleração do *vesting* determina o que acontece com as opções não adquiridas em caso de venda da empresa. O modelo *single trigger* acelera automaticamente na venda. O *double trigger*, mais equilibrado, só acelera se o executivo for demitido sem justa causa após a venda.

A escolha entre *stock options* e *phantom shares* depende do momento da empresa. *Stock options* dão direito de comprar ações reais, transformam o participante em sócio com direitos políticos, são tributadas como ganho de capital com alíquotas de 15% a 22,5%, e fazem sentido para startups com plano de liquidez futuro, como IPO ou venda. *Phantom shares* dão direito de receber em dinheiro a valorização das ações, não geram diluição, são tributadas como rendimento do trabalho com alíquotas de até 27,5% mais INSS, e funcionam melhor para empresas maduras sem perspectiva de liquidez.

O maior risco de um programa de *vesting* mal estruturado é a reclassificação trabalhista. Para evitar que o plano seja considerado salário, o participante precisa assumir risco efetivo pagando pelo exercício da opção, o programa deve ser universal e não discriminatório, a outorga não pode ser habitual, e o contrato precisa explicitar a natureza mercantil da operação.

No lado tributário, o ganho na venda das ações é tributado como ganho de capital, não como rendimento do trabalho. Na emissão de novas ações para o plano, o ágio tem tratamento contábil específico que exige um contador especializado. Para empresas com sócios no exterior, as regras de *transfer pricing* precisam ser observadas.

O *partnership vesting* não é apenas uma ferramenta de governança. É um termômetro do comprometimento entre os sócios. Um programa bem estruturado reduz riscos, previne conflitos e cria as bases para uma relação societária saudável e duradoura. A diferença entre uma sociedade que prospera e uma que naufraga está, muitas vezes, nos detalhes do contrato. O *vesting* é um desses detalhes.