



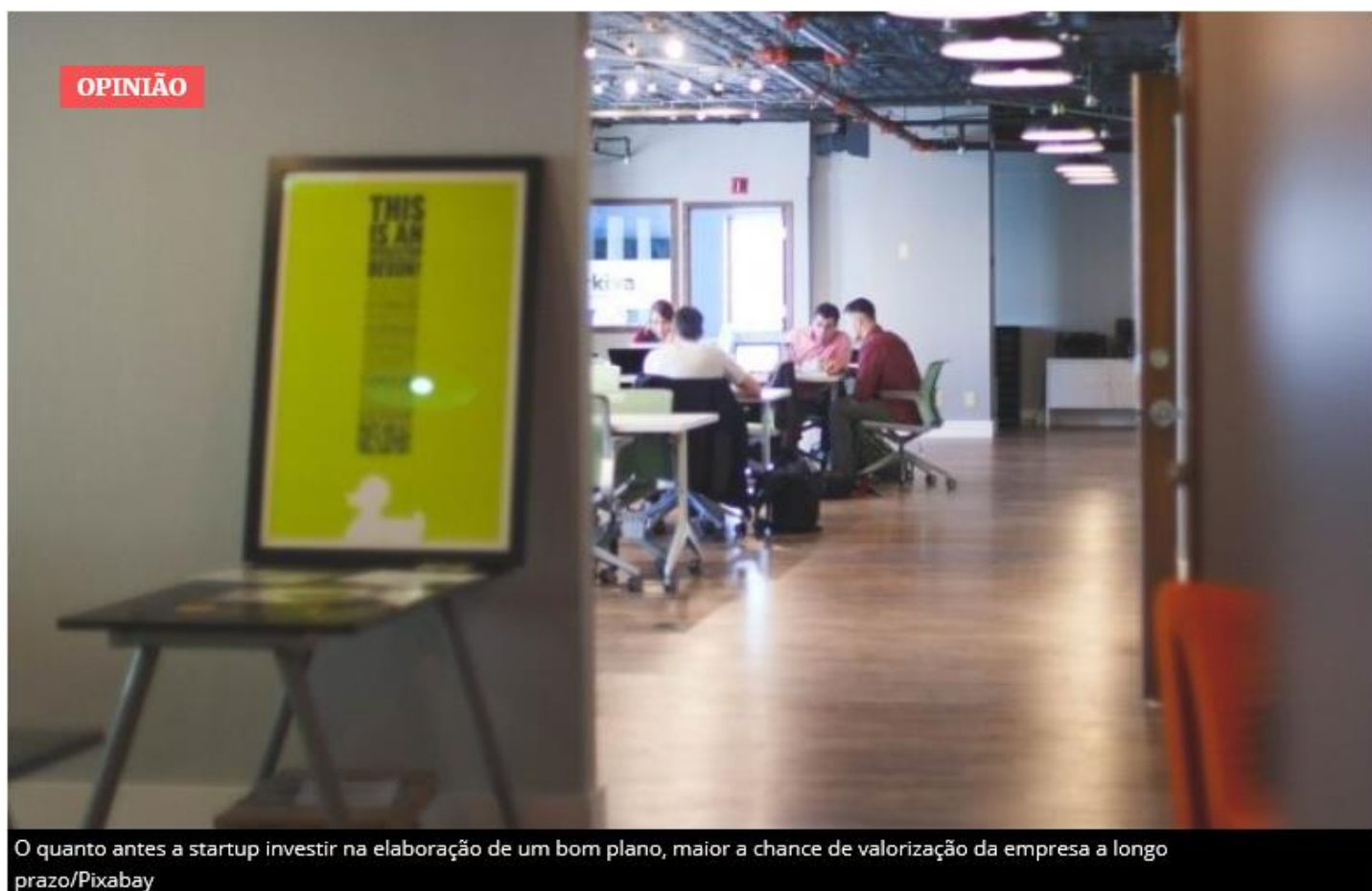
## Na Mídia

11/03/2021 | [LexLatin](#)

### Existe modelo ideal para startups?

Os planos de incentivo a longo prazo atrelados a ações.

Andoni Hernandez | Beatriz Bistulfi



O quanto antes a startup investir na elaboração de um bom plano, maior a chance de valorização da empresa a longo prazo/Pixabay

Vivemos atualmente um boom de startups no ecossistema brasileiro. Tal fato decorre, principalmente, da crescente oportunidade em diferentes setores da economia, como tecnologia, saúde e educação e da maior disponibilidade de recursos financeiros no mercado. Junto com tal crescimento surgem diversos desafios para as diferentes partes envolvidas nessa relação: fundadores, empregados e investidores de startups.

O maior ativo comum em todos os casos, seja qual for o setor ou tecnologia, são as pessoas e os talentos. Assim, um dos principais desafios enfrentados é a forma de atração e retenção dessas pessoas, não só da equipe inicial como também das equipes adicionais e complementares necessárias para o desenvolvimento dos projetos. Como tal grupo exige de um mercado cada vez mais competitivo uma alta remuneração, startups buscam mecanismos que viabilizem a atração e manutenção desses empregados, porém sem o desembolso de um alto valor na fase inicial.

Planos de incentivo a longo prazo atrelados a ações têm sido cada vez mais utilizados por startups para alcançar esse objetivo. Um bom plano trás diversos benefícios, como redução da assimetria de informações entre fundadores, investidores e empregados, aumento da atratividade, da manutenção e da dedicação de empregados, preservação do caixa da empresa e, na medida do possível, resistem às instabilidades do mercado.

Todavia, um dos principais erros cometidos pelas startups é implementar planos de incentivo a longo prazo utilizados no exterior sem observar as peculiaridades da legislação brasileira. A implementação de novas tendências no Brasil é um reflexo do desenvolvimento do ecossistema brasileiro, entretanto é necessário tropicalizar esses mecanismos de forma que continuem a trazer os benefícios encontrados no exterior.

Apesar de parecer um investimento significativo para startups, principalmente para aquelas em fase inicial de desenvolvimento, a falta ou a falha na implementação de um bom plano pode fazer com que a empresa gere contingências, perca talentos, tenha dificuldade em desenvolver seus produtos ou serviços ou até mesmo não consiga captar os mesmos recursos que captaria de potenciais investidores, resultando assim em uma maior exposição financeira.

### **Existe então um modelo ideal de planos de incentivo a longo prazo atrelados a ações para startups no Brasil?**

Como um plano pode ser mais ou menos apropriado para cada startup, considerando o seu ramo de atuação, objetivos estratégicos, estágio de desenvolvimento e liquidez, não é possível criar um modelo universal ideal. Não obstante, os planos possuem características determinantes que devem ser analisadas. A escolha errada dessas características pode trazer impactos de diferentes naturezas, podendo levar até mesmo ao insucesso do plano.

São diversos os tipos de planos existentes atualmente, sendo a maioria deles, se não todos, utilizados no exterior e tropicalizados para o Brasil. Os planos mais comuns são os de opção de compra de ações (stock option plans), muito utilizados por empresas já consolidadas no mercado, e os planos de ações ou units restritas (restricted stock ou restricted units), de ações de performance (performance shares), de ações fantasmas (phantom shares) e de opções de ações fantasmas (phantom stock options).

Uma das características mais relevantes dos planos a ser considerada é a existência ou não de pagamento pelo beneficiário no exercício do resgate das ações. A grande diferença é que nos planos de opção de compra de ações há pagamento por parte do beneficiário de um preço pelas ações da empresa e nos demais não. O pagamento é um dos principais elementos considerados pelas autoridades fiscais para determinação dos impostos incidentes.

Outro elemento importante é a contrapartida recebida em decorrência do exercício do resgate das ações, a qual pode ser mediante efetiva transferência de ações ou, no caso de ações virtuais, pagamento em dinheiro ao beneficiário.

A efetiva transferência de ações implica na necessidade de discussões relacionadas aos direitos que os beneficiários terão na qualidade de acionistas da empresa, como diluição, direito de voto, direito econômico.

A ausência do tratamento adequado dessas matérias pode fazer com que a empresa outorgue aos beneficiários mais poderes do que uma mera participação minoritária.

Por outro lado, as ações virtuais suprem esses temas na medida em que garantem ao beneficiário o direito a um pagamento, em dinheiro, equivalente ao valor de uma unidade futura. Entretanto, por exigir um desembolso em dinheiro por parte da empresa, o exercício desses planos está na sua maioria vinculado a um evento de liquidez, como uma rodada de investimento, a venda de parte ou da totalidade das ações ou uma oferta pública de ações da sociedade ou até mesmo de sua controladora nacional ou estrangeira.

O exercício do direito por parte dos beneficiários costuma estar sujeito ao cumprimento de determinadas condições, como período de carência, manutenção do vínculo de emprego por um determinado período e atingimento de performance, como receita, Ebitda, vendas, entre outros. Essas condições variam caso a caso e diferentes regras podem ser criadas para regular e dar maior segurança às partes. No entanto, como tais condições costumam envolver o vínculo de emprego, um plano que não observar a legislação trabalhista pode gerar uma contingência futura para a empresa.

Por fim, como não há atualmente legislação específica que trate sobre a tributação de planos de incentivo a longo prazo, nem entendimento pacífico das autoridades competentes a respeito, um plano bem estruturado é essencial para minimizar o risco de questionamento tributário. A incidência de tributos diferentes daqueles previamente considerados pelas partes pode inviabilizar totalmente o plano.

Vimos, assim, que a tropicalização de planos de incentivo de longo prazo atrelados a ações e a implementação de novas tendências no Brasil podem trazer excelentes benefícios para as startups, ajudando no atingimento de seus objetivos estratégicos em todas as fases de desenvolvimento.

Porém, justamente por não haver um modelo universal ideal de plano, nem legislação específica no Brasil que trate sobre tema, a elaboração de um bom plano que considere, entre outros fatores, o alinhamento de interesses das partes envolvidas, as características dos planos e o seu impacto tributário é fundamental para o sucesso do plano.

O quanto antes a startup investir na elaboração de um bom plano, maior a chance de valorização da empresa a longo prazo, e acreditem na nossa palavra e experiência, um bom planejamento é um grande agregador de valor para o projeto.

**\*Andoni Hernandez é sócio e Beatriz Bistulfi é advogada de M&A do Demarest Advogados.**