

b/luz

# ATRÁS DAS MENTES DE MILHÕES: OS ASPECTOS JURÍDICOS DAS OPERAÇÕES DE ACQUI-HIRING

/Série IP Insights

**Autores:**

Isabelle Rito

**Revisores:**

Alexandre Elman Chwartzmann

Vanessa Pirró



<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>Aspectos de due diligence jurídica com foco na transferência de know how</b>	<b>4</b>
<b>Aspectos da operação de M&amp;A</b>	<b>4</b>
<b>Aspectos relacionados à integração de talentos e de tecnologia</b>	<b>5</b>

## Introdução

Frases como “nosso foco com essa operação de compra da empresa X é reter os talentos que desenvolveram determinado software” ou “as pessoas certas são os novos ativos de sucesso” são cada vez mais comuns quando o assunto é operações de fusões e aquisições (a sigla M&A, do inglês merges & acquisitions). Apesar da recente onda de demissões nas startups, caracterizando o denominado “inverno tech”, o movimento acelerado de digitalização dos negócios continua demandando cada vez mais profissionais de tecnologia. A dinamicidade do mercado traz um novo foco para operações de M&A, a aquisição de novos talentos.

Com isso, o termo *acqui hiring* ganhou destaque ao longo dos últimos anos e virou palavra comum no dicionário do mercado de trabalho e no cotidiano das operações de M&A. Mas afinal o que quer dizer esse termo? E qual o papel dos advogados nisso?

O termo *acqui-hiring*, abreviação do inglês *acquisition to hire*, foi criado para definir aquisições focadas na contratação de talentos da companhia. O neologismo

em português “*compra-tação*” (um mix de compra de companhia e contratação de funcionários) já vem sendo citado nos bastidores como referência a esse tipo de operação. Fato é que, seja em inglês, em português ou em qualquer outro idioma, a prática de *acqui-hiring* causa diversos impactos ao fazer com que empresas ao redor do globo foquem em adquirir uma equipe pronta e formada por mão de obra qualificada e novos métodos de treinamento, ao invés de apenas promover o desenvolvimento interno de suas equipes e contratações mais “orgânicas”. Em outras palavras, esse tipo de operação pode encurtar a curva de aprendizado para se atingir determinada inovação e permitir a criação de novos produtos mais rapidamente, através da aquisição do *know how* e da metodologia destas novas empresas. É neste cenário que a atividade jurídica se insere, porque aspectos tributários, trabalhistas, relacionados à governança corporativa, eficiência concorrencial, de propriedade intelectual e gerenciamento de riscos não podem ser deixados de lado.

## Destacamos a seguir alguns dos principais pontos jurídicos que devem ser analisados nos casos de **acqui-hiring**:

### Aspectos de due diligence jurídica com foco na transferência de know how

em um momento preliminar é importante que os advogados envolvidos nesse tipo de operação avaliem a viabilidade da operação como um todo, destacando os possíveis riscos jurídicos envolvidos. Aqui um dos pontos principais é referente à propriedade intelectual, uma vez que são os institutos de PI que protegem a tecnologia e, ao final, a inovação como um todo. É bastante comum que empresas em estágio inicial deixem de lado alguns aspectos jurídicos essenciais, como a formalização de cessão de direitos.

Por isso, é necessário que os advogados estejam atentos ao resguardo da propriedade intelectual e da transferência de know how, para evitar qualquer tipo de efeito nocivo posterior a

operação.

Além disso, a decisão de seguir em frente com uma operação de acqui-hiring envolve uma análise ampla de viabilidade, que leva em consideração outros aspectos jurídicos, como questões tributárias, societária, trabalhistas, etc.

### Aspectos da operação de M&A

os deveres de cuidado e de lealdade – do inglês, duty of care e duty of loyalty – devem sempre conduzir essas para que os responsáveis atuem de forma honesta, clara, informada e com base nos melhores interesses dos envolvidos.

Além disso, quando da elaboração dos contratos definitivos (seja de compra e venda, subscrição de quotas ou qualquer outro), a negociação de determinadas cláusulas costuma ser bastante delicada. Diante disso, é importante



se atentar na elaboração e negociação com especial cuidado. Ainda, é necessário pensar na elaboração de cláusula de earn-out – cláusula específica de pagamento adicional ao vendedor caso determinada meta seja atingida (podendo ser rentabilidade, entrega de um produto ou outro padrão definido pelas partes) – de tal modo que esteja juridicamente amarrada à ponto de garantir a manutenção de baixas taxas de turnover (saída de funcionários adquiridos). Afinal, se o objetivo final da negociação não é apenas a obtenção de uma nova tecnologia, e )sim a aquisição de talentos, esta deve ser a maior preocupação contratual.

## Aspectos relacionados à integração de talentos e de tecnologia

outro ponto chave para uma operação ser considerada bem-sucedida é a integração de equipes e sistemas, e isso está diretamente relacionado ao esforço de aprendizagem empreendido

pelo adquirente e na criação de procedimentos de integração e de construção da cultura da empresa. Pensar na elaboração de novas políticas salariais, de incentivos e demais formas de reter os talentos adquiridos é extremamente importante e pode, se bem executadas, ser um diferencial competitivo.

Por isso, é essencial a atuação dos advogados diretamente neste tipo de contratação, ao entender as demandas dos talentos adquiridos e da adquirente e alinhar os objetivos das partes. Isso se reflete em políticas capazes de incentivar a permanência dos talentos após a operação (seja desenvolvendo novos programas de compra de ações, entre outros). Fora isso, é necessário pensar nos aspectos comuns de operações de M&A, a citar: a estruturação minuciosa de complexos acordos de quotistas/ acionistas; a estruturação de novos modelos de negócio e alinhamento de metas, as responsabilidades pós-fechamento da operação, eventuais impactos na administração das empresas,



a verificação da existência de eventuais passivos junto a credores, observância de possíveis questões de cunho fiscal e trabalhista. Com isso, resta claro que a atenção dos advogados deve ser redobrada nessas operações, sobretudo com relação aos aspectos além daqueles mais comuns, como questões envolvendo propriedade intelectual nas operações de M&A. É imprescindível que o advogado atue de forma próxima ao cliente para compreensão de possíveis riscos, ainda em fase preliminar, e na elaboração de documentos e políticas que propiciem a retenção de talentos. Afinal, o objetivo primordial daqueles que conduzem essas operações deve ser minimizar a possibilidade de gerar passivos relevantes e evitar a saída expressiva desses times adquiridos, para desfrutar das mentes de “milhões” ao agregar valor na operação de seus clientes.

<https://www.jota.info/coberturas-especiais/nacao-inovadora/acqui-hiring-startups-panorama-juridico-tecnologia-01062021>

<https://www.suno.com.br/noticias/colunas/nigri/acqui-hire-nova-forma-de-caca-talentos-no-mercado/>

<https://mittechreview.com.br/o-que-esta-por-tras-do-acqui-hiring/>

<https://www.feedough.com/what-is-acqui-hiring-how-it-works/>

<https://www.cbinsights.com/research/tech-acquihire-report/#:~:text=Most%20acqui%2Dhired%20companies%20raise%20%3C%20%245%20million&text=As%20evident%20in%20the%20chart,raised%20less-%20than%20%245M.>

<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/regulacao-e-novas-tecnologias/acqui-hiring-mas-de-mentes-e-coracoes-07052022>



b/luz

<https://baptistaluz.com.br/>

