

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JULIANA BRASIL CUNHA CARNEIRO

O CONTRATO DE VESTING: uma perspectiva a partir do cenário empresarial no
Brasil

BELÉM
2022

JULIANA BRASIL CUNHA CARNEIRO

O CONTRATO DE VESTING: uma perspectiva a partir do cenário empresarial no
Brasil

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Vasconcelos de
Oliveira

BELÉM
2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

C289c Carneiro, Juliana Brasil Cunha.

O contrato de vesting : uma perspectiva a partir do cenário empresarial no Brasil / Juliana Brasil Cunha Carneiro. — Belém, 2022.

23 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2022.

Orientador: Prof. Dr. Fabricio Vasconcelos de Oliveira.

1. Direito empresarial. 2. Contratos empresariais. I. Oliveira, Fabrício Vasconcelos de (orient.). II. Título.

CDD 342.22

Regina Coeli Araújo Ribeiro CRB-2/739

JULIANA BRASIL CUNHA CARNEIRO

O CONTRATO DE VESTING: uma perspectiva a partir do cenário empresarial no Brasil

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Dr. Fabrício Vasconcelos de Oliveira

Data de aprovação: ____/____/____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof. Dr. FABRÍCIO VASCONCELOS DE OLIVEIRA -Orientador
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

O CONTRATO DE VESTING: UMA PERSPECTIVA A PARTIR DO CENÁRIO EMPRESARIAL NO BRASIL.

THE VESTING CONTRACT: A PERSPECTIVE FROM THE BUSINESS SCENARIO IN BRAZIL.

Juliana Brasil Cunha Carneiro¹
Fabrício Vasconcelos de Oliveira²

RESUMO

Existem inúmeros tipos de contratos empresariais que, no Brasil, muitas das vezes, são tratados como meros instrumentos cíveis, de forma que ocorre a aplicação somente de questões norteadoras da área. No entanto, faz-se necessário pontuar as principais características empresariais que devem estar presentes no documento, assim como das suas implicações, analisando de maneira mais aprofundada o Contrato de Vesting. O presente trabalho visa estudar as especificidades dessa ferramenta, a qual é pouco debatida no território brasileiro atualmente, a partir de uma análise mercadológica brasileira. Conclui-se que, para haver a implementação do Contrato de Vesting nas organizações, especialmente das chamadas startups, é necessário que haja um planejamento preventivo que possibilite com que a empresa cresça a partir da utilização da força de trabalho de empregados altamente qualificados como forma de participação do capital social, isto é, sem que haja o investimento pecuniário da pessoa jurídica.

PALAVRAS-CHAVE

Contratos empresariais, patrimônio laboral, Contrato de Vesting, cenário empresarial brasileiro, aquisição de ações, Direito Empresarial.

ABSTRACT

There are numerous types of business contracts that, in Brazil, are often treated as pure civil instruments, so that only specific questions in the area are applied. However, it is necessary to point out the main business characteristics that must be present in the document, as well as their implications, going on to analyze the Vesting Contract in more depth. The present work seeks to study the specifics of this tool, which is little debated in Brazilian territory today, from a Brazilian market perspective. It is concluded that, for the implementation of the Vesting Contract in financial organizations, especially the well-known startups, there must be a preventive planning that allows the company to grow from the use of the workforce of highly qualified employees as form of participation in the social capital, meaning, without the pecuniary investment in the business.

KEYWORDS

Business contracts, labor equity, Vesting Contract, Brazilian business scenario, share acquisition, Business Law.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2. O CONTRATO DE VESTING. 3. STARTUPS 4.

¹ Aluna do curso de graduação Bacharelado em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará, turma D110NB, juliana18060198@aluno.cesupa.br, 18060198.

² Professor orientador. Doutor e Mestre em Direito pela UFPA. Especialista em Direito pela CEU-SP. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Pará.

RETIRADA ANTECIPADA DOS ACIONISTAS DE VESTING. 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS. 6. REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo busca conceituar e analisar o Vesting, instrumento o qual possui admissão no Código Civil brasileiro, enquanto Contrato Atípico, mas que ainda não se encontra devidamente regulamentado no país.

De modo mais específico, serão abordadas as nuances do documento estudado, como as maneiras em que podem ser utilizados o Vesting, os casos específicos em que cabe a assinatura do contrato, assim como o posicionamento acerca de pontos polêmicos decorrentes do manuseio desse tipo de instrumento societário, como a questão da existência da natureza salarial ou não dos seus profissionais contratados e a saída antecipada dos acionistas cuja quota foi adquirida através de Vesting.

O método de pesquisa utilizado no presente trabalho foi, em suma, qualitativo e bibliográfico, por meio da realização de análises e percepções de leis brasileiras, doutrinas de autores jurídicos acerca do tema, assim como da interpretação de jurisprudências de matéria trabalhista.

Inicialmente, o primeiro ponto a ser abordado ao longo do artigo se trata do conceito do contrato de Vesting, assim como seus princípios contratuais norteadores e a avaliação da existência da natureza salarial dos empregados investidos por meio do Vesting. Para tanto, é realizada uma análise do posicionamento de autores do meio jurídico, assim como a interpretação da previsão que consta no Código Civil Brasileiro.

O Contrato de Vesting foi inserido no Brasil a partir da sua utilização e compatibilidade no cenário das Startups, em que essas organizações inovadoras trazem consigo a necessidade de obter em sua equipe, pessoas cuja expertise é essencial para a prosperidade do projeto, sem ter condições financeiras para tanto. Deste modo, a segunda questão a ser tratada no trabalho faz referência a utilização do referido instrumento nessas empresas consideradas como iniciantes no mercado.

Como forma de complementar os desafios decorrentes da utilização do contrato e de responder a problemática proposta no artigo, é abordado de forma mais aprofundada a questão da saída antecipada dos acionistas de Vesting, em que são tratados os fatores que podem ser utilizados para prevenção dos obstáculos que possam surgir dessa relação, assim como as soluções aplicadas no controle repressivo da situação.

No mais, cabe ressaltar que, diante de um país em que o fato de conseguir investimento em projetos que ainda não se encontram devidamente consolidados no mercado e, portanto,

apresentam diversos riscos, é extremamente difícil e muitas vezes custoso, é imprescindível utilizar ferramentas alternativas que sejam capazes de possibilitar o desenvolvimento da atividade fim na qual a empresa se propõe a realizar. De modo que, o contrato de Vesting, por se tratar de um instrumento que permite com que haja a contratação de pessoas capacitadas e experientes no trabalho a partir da promessa de distribuição das quotas disponíveis dessa entidade, viabiliza justamente a questão de que os empreendedores consigam dar início a produção ou melhoramento de um bem ou serviço, sem que haja uma destinação econômica muito elevada para tal.

Além disso, é importante destacar que esse instrumento deve ser estudado a fundo e mais debatido no cenário empresarial brasileiro, para que seja possível aprimorar cada vez mais o Vesting e adaptar as suas necessidades ao contexto jurídico do nosso país, como forma de impedir que haja uma mera importação das regras vigentes do documento no âmbito dos Estados Unidos.

Por fim, considerando que o Contrato de Vesting é um instrumento pouco debatido do país, mas que pode trazer consigo diversos benefícios quando utilizado da maneira devida, o principal objetivo do trabalho é de destacar a sua importância no cenário mercadológico empresarial, assim como os desafios decorrentes da sua aplicação no Brasil, como forma de garantia de uma segurança maior aos outros acionistas e até mesmo da própria existência da empresa.

2 O CONTRATO DE VESTING

Os contratos podem ser considerados como instrumentos necessários para estipulação de termos entre as partes, para que, dessa forma, sejam traçados objetivos que possam ser alcançados por meio desse comum acordo.

É importante mencionar que, ao longo de diversos anos, apenas foi dada a devida atenção para utilização dos contratos de *cunho cível* no Brasil, de modo que, os documentos tipicamente empresariais não possuíam em sua estrutura cláusulas que fossem características dessa área.

No entanto, nas últimas décadas tem ocorrido um movimento interessante no direito empresarial brasileiro, em que os juristas passaram a delimitar certas especificidades dos contratos empresariais, para que seja realizada a sua devida diferenciação entre os instrumentos de *cunho cíveis*.

Segundo a autora Paula Forgioni, essa questão se deve a cinco fatores, os quais são:

[i] consolidação do direito do consumidor; [ii] desverticalização das empresas e incremento da utilização dos contratos de colaborações interempresariais; [iii] desenvolvimento do pensamento microeconômico, que destriça o processo empresarial de tomada de decisões e a formação dos preços, [iv] privatizações e [v] promulgação da Lei n. 13.874 de 20 de setembro de 2019, conhecida como Lei da Liberdade Econômica.

É possível denominar Vesting³ como um tipo de Contrato Societário atípico no Brasil, admitido pelo artigo 425 do Código Civil, que consiste na aquisição de ações de uma sociedade a partir do trabalho desenvolvido pelo empregado, em que, ao invés de uma prestação pecuniária dada pelo empregador, essa distribuição ocorre com o intuito de captar e reter de talentos, no qual os prestadores de serviços qualificados em determinada sociedade compactuam com esses termos como forma de serem estimulados a fazer parte do quadro societário da empresa, o que não necessariamente é formalizado por meio de um documento físico.

É importante destacar que, os chamados contratos atípicos se encontram devidamente regulamentados no Código Civil brasileiro e são considerados de forma tradicional, segundo a professora Ana Frazão, como a máxima expressão de autonomia privada, uma vez que, se tratam de instrumentos que trazem consigo elementos essenciais para o cenário mercadológico, como a questão da inovação de causas econômicas e sociais, que conseguem solucionar, de forma prática e fácil de ser repetida, certos obstáculos enfrentados pela sociedade como um todo em seu cotidiano.

Esse instrumento teve seu surgimento nos Estados Unidos, em que seu termo significa o ato de vestir um projeto específico que se encontra em fase inicial, diante da necessidade de utilização de um método alternativo para injeção do chamado venture capital⁴ nas empresas que ainda não se encontravam devidamente consolidadas no mercado. Dessa forma, o Vesting traz consigo um novo formato de regulamentação das participações societárias dentro das empresas, na medida que, é possível garantir uma maior segurança aos seus sócios fundadores, por meio da distribuição gradual das ações da empresa como forma de reter talentos que possibilitem o crescimento exponencial da sociedade.

No entanto, para que esse trabalhador, de fato, garanta a sua parte no capital social da empresa, é necessário que sejam cumpridas determinadas condições, podendo ser o atingimento

³ É um tipo de Contrato Empresarial surgido nos Estados Unidos, cuja distribuição de ações da empresa é realizada de forma inovadora, a partir do atingimento ou superação de metas estipuladas em um documento firmado entre o empreendedor (empregador) e o empregado cujo trabalho pode ser considerado como essencial para o crescimento da sociedade.

⁴ Se refere ao capital de risco de determinada empresa, ou seja, é um tipo de investimento que contribui diretamente para geração de renda das sociedades que possuem um alto potencial de crescimento, mas que ainda não estão consolidadas no mercado e, portanto, não possuem um faturamento elevado.

de metas profissionais, o período em que o indivíduo desempenha a sua função na sociedade ou até mesmo, uma combinação dos dois fatores, a depender do que constar estipulado anteriormente no instrumento entre as partes.

A primeira se trata do estabelecimento de metas a serem alcançadas, após a ocorrência de um período de carência, considerado como se fosse um momento de experiência do profissional para com a empresa. Nesse meio tempo, o empregado não será remunerado de qualquer forma (tanto por meio do pagamento de salário, quanto pela distribuição de quotas disponíveis), de modo que, caso este consiga atingir os objetivos acordados anteriormente, ele automaticamente será considerado como sócio.

A segunda modalidade concerne ao período no qual o empregado se encontra desenvolvendo o de trabalho na sociedade, de modo que, caso este atinja a marca de 2 anos, serão distribuídas a ele um percentual de 2,5% de ações, por exemplo.

A última maneira de utilização do Vesting nas empresas pode ser da estipulação de uma condição de tempo-serviço, em que, as ações serão adquiridas por meio do atingimento de metas em determinado período que seja pactuado, podendo ocorrer o chamado adiantamento da distribuição das quotas, que acontece nos casos em que o profissional cumpre suas obrigações em um período menor do que fora previsto anteriormente.

Desse modo, há o favorecimento de um modelo distinto dos usuais de repartição do capital social de forma ampla, o que costuma a ser realizado a partir da compra das ações por meio de uma prestação pecuniária, na qual é devidamente formalizada por meio de um contrato social.⁵

Em outras palavras, o Vesting pode ser considerado como um instrumento alternativo, em que o empreendedor, que se trata da pessoa que possui a ideia para iniciar as atividades empresariais da sociedade, dispõe do equity⁶ como forma de instigar o profissional qualificado a ingressar na empresa e a desempenhar um papel de fundamental importância para que haja o pleno desenvolvimento do negócio em questão, por meio da firmação de um instrumento que possibilite o contingenciamento de riscos e mitigação de eventuais prejuízos devido ao insucesso do projeto desempenhado.

⁵ Documento necessário para realização de abertura da empresa, em que devem constar todas as informações essenciais, como regras, formato de sociedade, sócios, forma de divisão do capital social, atividade a ser desempenhada e cláusulas que prevejam a retirada dos sócios e, em caso de morte, da implicação da sociedade em relação aos seus herdeiros.

⁶ É um tipo de investimento variável, ou seja, em que o investidor não possui a previsibilidade de quanto e se irá render o seu capital. No caso em questão, se trata da oferta do direito de garantia dos lucros gerados pela empresa por parte do empregador ao empregado contratado por meio do Vesting, que pode vir a receber parte de ações por meio do seu trabalho desempenhado.

No momento em que há o aceite do profissional para realização do seu trabalho, em que o seu pagamento será realizado de forma progressiva, por meio da distribuição de ações existentes na sociedade, deve-se firmar o contrato de Vesting, em que serão estipuladas as metas a serem atingidas e o papel a ser desempenhado por esse indivíduo no projeto em questão.

Logo, caso o profissional atue de forma esperada, com base no que consta previsto no contrato, este será devidamente considerado como sócio da empresa. Esse empregado pode, inclusive, fazer jus a um percentual maior de quotas⁷ da sociedade, como forma de gratificação pela qualidade de seus serviços prestados.

Na prática, a aquisição das ações por meio do Vesting pode ocorrer da seguinte forma: Um profissional que trabalha em uma Startup que possui como atividade fim o desenvolvimento de um sistema a ser implementado nas instituições financeiras que seja capaz de analisar fatores específicos de potenciais clientes como restrições, protestos, ficha criminal (se houver), como forma de evitar a ocorrência de fraude bancária deve, nos primeiros dois anos de labor, se encarregar da criação de um software capaz de cumprir esses requisitos necessários.

Nesse caso, se o indivíduo desempenhar, de fato, com essa determinação que consta estipulada no contrato de Vesting, ele será considerado como sócio a partir da distribuição de uma porcentagem de ações da sociedade. E que, para além disso, caso essa pessoa siga desempenhando o seu papel de forma que possibilite o desenvolvimento da empresa, a exemplo de fazer com que esse sistema consiga ser acessado por diversos bancos, ele poderá receber um percentual ainda maior de quotas dessa determinada empresa.

No entanto, nos casos em que o empregado contratado por Vesting não atinge as chamadas cliffs⁸ ou as suas ideias não sejam consideradas pertinentes para o desempenho da atividade empresarial, o contrato deverá ser rescindido, sem que haja uma dissolução societária.

Dessa forma, apesar do indivíduo não receber um salário alto quando é contratado pela sociedade ou até mesmo qualquer tipo de remuneração durante o período inicial, em que a pessoa ainda não concluiu suas metas, esses profissionais obtém o devido estímulo a apostar no projeto, tendo em vista a sua possibilidade concreta de se tornar sócio de uma empresa.

No mais, é possível afirmar que existem três formas de utilização do contrato de Vesting para contratação dos profissionais. A primeira delas se refere a questão da estipulação de metas,

⁷ É a parte concernente ao capital investido pelos sócios fundadores para construção da sociedade em si. De forma mais específica, se trata de uma fração do valor inicial utilizado para formação da empresa, o que pode garantir aos seus donos determinados direitos dentro da sociedade.

⁸ Pode ser considerado como um período de carência dos profissionais contratados por meio do Vesting, em que devem ser atingidas metas estipuladas anteriormente.

em que normalmente o indivíduo possui um período de “experiência” de um ano, no qual, durante esse tempo, a pessoa não receberá qualquer remuneração para sua prestação de serviços. Após esse período, caso esse profissional, de fato, consiga executar os objetivos firmados no contrato, será distribuído a ele uma parte das ações da empresa.

A segunda forma de utilização dessa ferramenta contratual, faz jus ao período em que o empregado atua na sociedade, ou seja, o fator determinante para distribuição das ações é o tempo. A exemplo disso, temos um profissional que desempenha um papel importante na empresa há dois anos e recebe um total de 10% de quotas, no intervalo de 4 anos, sendo 2,5% de participação ao ano.

Por fim, o Vesting pode ser manipulado mediante a combinação do fator meta e tempo, em que, o profissional contratado, recebe metade das ações cabíveis a ele pela empresa em decorrência do atingimento de determinada meta, como a captação de um investimento elevado, considerado essencial para o funcionamento do projeto, adquire a outra parte durante o período em que o trabalho foi desenvolvido.

Essa questão possibilita a existência das chamadas parcerias de baixo custo e alto retorno para as empresas, tendo em vista que as empresas conseguem obter um ritmo maior de crescimento a partir do papel desempenhado pela pessoa cuja mão de obra é altamente qualificada, sem que haja um investimento financeiro elevado pelas sociedades, isto é, em decorrência do incentivo ocasionado pelos empreendedores.

Além disso, cumpre salientar que, apesar de se tratar de uma relação contratual e jurídica de trabalho, não há a existência de vínculo trabalhista entre o profissional pactuado por Vesting e a empresa, uma vez que as stock options⁹ e o Vesting não possuem natureza salarial.

Desse modo, os limites entre a questão da participação societária e a existência de vínculo empregatício dos profissionais admitidos com Vesting são de que, apesar do fato de adquirir as ações decorram da sua relação enquanto prestadores de serviços das empresas que possuem a intenção de ser sócios, não ocorre a caracterização da natureza salarial, de modo que, são consideradas como uma forma de participação do funcionário no patrimônio da empresa.

Em outras palavras, considerando o período de contratação do profissional, o fato do empregado ainda não possuir o direito adquirido de participação do quadro societário da

⁹ É uma forma de remuneração variável muito utilizado internamente nas empresas, em que seus empregados possuem a oportunidade de serem estimulados a partir da possibilidade de compra de ações da sociedade a preços pré-determinados, de acordo com o trabalho por ele desenvolvido.

empresa e considerando que a sua obtenção de quotas disponíveis ainda se trata de uma mera expectativa, não há a consideração de natureza salarial.

Infelizmente, ainda não há um entendimento pacificado acerca da caracterização da natureza salarial nos casos de aquisição de ações de uma sociedade por meio de fatores facilitadores decorrentes da relação de trabalho do indivíduo com o seu local de trabalho, questão que traz consigo muita polêmica.

Logo, cabe destacar as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais dos estados de São Paulo e de Minas Gerais, em que pesa a ausência de natureza salarial nas relações entre empregado e empresa que passam adquirir quotas da empresa, como:

STOCK OPITIONS. OPÇÃO FACILITADA, COM PREÇOS PRÉ-FIXADOS, PARA AQUISIÇÃO FUTURA DE AÇÕES DA EMPRESA. PRAZOS DE CARÊNCIA (VESTING). INCONSISTÊNCIA DO BENEFÍCIO DA RESCISÃO CONTRATUAL OCORRIDA ANTES DO CUMPRIMENTO DE CARÊNCIA. Revestem-se de inteira validade as cláusulas contratuais que fixam carências (vesting) para as chamadas stock options (opção facilitada, com preços pré-fixados, para aquisição futura de ações da empresa), inclusive estabelecendo a insubsistência do benefício nos casos de rescisão do vínculo empregatício, antes do cumprimento da carência. Essas regulamentações não padecem de quaisquer vícios porquanto são estabelecidas em consonância com as disposições do art. 104 do CCB; as partes signatárias são capazes; o objeto é "lícito, possível" e "determinado"; e elegeram-se forma "não defesa em lei". Merece registro, também, que "os negócios jurídicos benéficos (...) interpretam-se estritamente" (art. 114 do CCB). Ainda, segundo o art. 122 do CCB, "são lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes". A carência traduz-se em condição suspensiva, que subordina a eficácia do negócio à sua ocorrência; "enquanto esta não se verificar, não se terá adquirido o direito, a que ele visa" (art. 125 do CCB). É da essência das stock options a fixação de prazos para a consolidação do direito de compra de ações. Durante o prazo da carência (vesting), o trabalhador tem apenas mera expectativa de se tornar acionista em condições facilitadas; não há direito adquirido. STOCK OPTIONS. NATUREZA NÃO SALARIAL. As stock options não possuem natureza salarial, pois caracterizam espécie do gênero participação do empregado no patrimônio empresarial, à semelhança da PLR que, segundo disposição expressa do art. 7º, XI, da CF, é paga desvinculada da remuneração.

(TRT-3 - RO: 01150200902303004 0115000-58.2009.5.03.0023, Relator: Convocada Wilmeia da Costa Benevides, Decima Turma, Data de Publicação: 17/05/2011,16/05/2011. DEJT. Página 124. Boletim: Sim.)

É importante ressaltar que essas organizações se tratam, em sua maioria, de empresas que foram inseridas recentemente no mercado, que tem uma probabilidade elevada de desenvolvimento e ainda não possuem um faturamento anual elevado.

Cabe destacar que, com a utilização do Vesting, as distribuições das quotas são realizadas a partir da obtenção de condições pré-estipuladas no contrato, como forma de "recompensa" pelo papel desempenhado, cujo intuito principal é de dirimir os atritos que

possam existir entre os acionistas e gestores da organização, isto é, dos chamados conflitos de agência¹⁰.

Dessa forma, faz-se necessário analisar e destrinchar as nuances norteadoras do instrumento em questão, como forma de verificar seus principais desafios, bem como da sua importância no mercado empresarial brasileiro.

A assinatura do instrumento se baseia, principalmente, na contratação de trabalhadores altamente capacitados, sem que seja necessário que empresas disponham de salários elevados. Esse tipo de contrato pode ser utilizado como forma de fazer com que o profissional seja estimulado a desempenhar um papel importante no projeto e, de forma gradativa, passe a se tornar sócio da empresa.

Essa é uma das questões que fazem com que as Startups se adequem perfeitamente a utilização do Vesting, justamente por se tratar de organizações que muitas vezes não se encontram consolidadas no mercado e necessitam de indivíduos capacitados que saibam gerar valor ao seu capital social.

No entanto, é importante ressaltar que, não é considerado como regra o fato de que o Capital Social da empresa deva ser composto em sua totalidade pelo Vesting, ao contrário, é recomendado que apenas uma parte seja integralizada dessa forma. Com isso, parte do patrimônio restante da empresa necessita dispor de ações que possam contribuir para o valor líquido disponível nas entidades, além disso, é necessário que a venda de ações possa ser utilizada como forma de captação de recursos disponíveis ao caixa.

De modo geral, o Vesting consiste na consolidação de um acordo entre a sociedade e os profissionais, para que haja uma aquisição progressiva de ações que os levem a se tornar sócios e que, para tanto, é necessário compreender de forma minuciosa as estipulações do instrumento, assim como dos fatos que podem vir a prejudicar a empresa, caso não seja realizado um trabalho preventivo de forma correta.

Diante do exposto, cabe destacar que o contrato em questão, apesar de ser considerado como medida atípica no Brasil, pode ser um aliado interessante em empresas que necessitem de mão de obra altamente qualificada para que o seu projeto dê certo, mas que não possuem recursos para isso.

¹⁰ Se trata da possibilidade da existência de divergências entre os administradores e os acionistas de determinada empresa, em que uma das partes tentam se utilizar da sua posição dentro da sociedade como forma de obter vantagem no conflito em questão. Essa questão faz com que os investidores percam seu interesse em alocar seus haveres nas empresas por meio da compra de ações.

Para tanto, com o intuito de fazer com que o instrumento em questão produza seus efeitos de forma benéfica para as empresas, deve-se atender quanto a execução de duas questões essenciais, como:

O *princípio da boa-fé*: é um dos pilares essenciais para que os contratos consigam, de fato, produzir os seus efeitos, conforme se encontra prevista no Código Civil. Esse instituto pode ser explicado como um modelo de conduta social a ser seguido, que consistem em pilares como honestidade, a boa intenção das partes ao firmar um negócio jurídico de forma independente das consequências que venham a ser geradas pela sua prática.

Em outras palavras, o princípio da boa-fé se baseia na realização de um conjunto de ações que estejam baseadas, acima de tudo, na prática da sinceridade com a outra parte que se encontra na relação jurídica.

É importante destacar que esse princípio se encontra em normas no Código Civil, que podem ser aplicadas de diversas formas. No caso do artigo 422, consta que as partes que firmam determinado contrato devem, necessariamente, praticar os atos norteadores do princípio da boa-fé, do seu período de execução até conclusão.

No mais, se encontra evidenciado no artigo 113, parágrafo 1º, inciso III do Código Civil que os negócios jurídicos devem ser interpretados de forma que sejam respeitados a boa-fé objetiva, de modo que, a sua inobservância implica na constituição de abuso de direito e, conseqüentemente, na responsabilidade civil da parte geradora, questão que pode ser utilizada como ato de invalidade dos efeitos geradores, vide artigo 187 do Código Civil.

Isto é, quando aplicadas na questão da assinatura do contrato de Vesting, para que o negócio jurídico firmado entre o empreendedor e o profissional contratado a partir da premissa do indivíduo ser automaticamente considerado como sócio por meio do atingimento de metas estipuladas anteriormente, é imprescindível que a boa-fé se faça presente na execução desse negócio jurídico, tendo em vista que para que o projeto desenvolvido seja próspero, as partes devem ser honestas entre si para que possam realizar um ajuste de expectativas, a fim de evitar que a pessoa que é considerada como essencial para o funcionamento do determinado modelo de negócio adquira as ações apenas para ter uma parte do capital social e saia logo em seguida

No que se trata de uma sociedade cujas condições financeiras não se encontram sólidas o suficiente para contratação e remuneração de um profissional qualificado, faz-se necessário que as partes devam agir sempre em prol dos interesses da empresa, sem que haja um grau excessivo de protecionismo que tenda a ser maior para qualquer um dos lados, como forma do instrumento ser justo em seus termos.

Dessa forma, é essencial que essa objetividade esteja presente nesse tipo de instrumento societário, uma vez que, para que as empresas consigam prosperar a partir da remuneração de seus empregados por meio da distribuição gradual e concisa de quotas, deve haver, acima de tudo, o elemento da confiança entre as partes.

É importante mencionar o que foi exposto pela Professora Amanda Maia Ramalho acerca da necessidade do princípio da boa-fé nas relações do Vesting, em seu livro *O Contrato de Vesting: Livre Iniciativa e Relações Sociais* (2020, p. 11), o qual afirma:

A boa-fé, tanto subjetiva, quanto objetiva, é o núcleo de qualquer contrato como o vesting ou similares a ele, haja vista, como já explicitado acima, seu bem suceder depender diretamente da colaboração mútua dos envolvidos no projeto, da cultura organizacional construída entre as partes. Na prática, isso significa que palavras não são o suficiente. A boa-fé precisa ser demonstrada de uma forma evidente e prática, precisa ficar evidente a todos os pactuantes ou terceiros das verdadeiras intenções que precisam ser externalizadas em ações.

Além disso, é possível afirmar que, infelizmente, nem sempre o quesito da boa-fé se faz presente nas relações contratuais. Deste modo, para que uma sociedade possa adotar parte do seu Capital Social a partir do Vesting, deve-se adotar medidas que garantam uma segurança existencial do projeto.

No mais, cabe citar o entendimento da autora Paula A. Forgioni acerca do assunto em seu livro *Contratos Empresariais: Teoria e Aplicação* (2021, p. 131), que diz:

Nem sempre a boa-fé é observada pelos agentes econômicos e a “confiança” pode ser traída. A partir do instante em que a quebra da confiança trabalha contra o próprio direito, é esperado que normas jurídicas coajam os agentes econômicos a respeitá-las. Por isso, o sistema jurídico comercial como um todo está voltado à tutela de princípios como a boa-fé objetiva e a confiança.

Logo, é importante ressaltar que, por mais que sejam válidos os acordos realizados de maneira informal, a formalização dos requisitos para que o indivíduo possa adquirir ações é essencial para o funcionamento da sociedade, em que podem ser estipuladas sanções caso o empregado queira se utilizar do seu posicionamento como acionista para, de alguma forma, prejudicar a empresa.

Consoante ao exposto, a *Pacta Sunt Servanda*¹¹ se trata de outro princípio de extrema relevância para que os contratos sejam respeitados de fato. De modo geral, essa expressão consiste necessariamente no cumprimento dos negócios jurídicos que foram firmados entre as partes, para que esses pactos consigam produzir seus efeitos de acordo com o que foi previamente estipulado.

Esse princípio constava de forma expressa no Código Civil de 1916, em que as partes

¹¹ É um princípio contratual importante, em que, de modo geral, consiste na necessidade de cumprimento do que foi firmado entre as partes anteriormente.

eram obrigadas a cumprir com o que constava nos contratos, independentemente das eventuais circunstâncias e até mesmo da livre vontade das partes, no qual os instrumentos eram vistos como algo absoluto.

No entanto, com o advento do novo código no ano de 2002, foi dado a esse princípio uma nova interpretação, de que as partes possuem uma liberdade contratual de firmarem o negócio jurídico da forma que acharem melhor entre si, desde que respeitados o que consta na lei. Dessa forma, cabe destacar a questão na qual o artigo 421, caput e parágrafo único do Código Civil faz referência, no qual se trata:

Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.

Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.

Apesar da existência de críticas acerca dessa questão, em que ainda há uma visão doutrinária acerca da interpretação literal atribuída ao instituto da Pacta Sunt Servanda no código anterior, cabe ressaltar que, é de suma importância que os documentos jurídicos firmados entre as partes sejam devidamente seguidos, para que:

- i) Os efeitos contratuais sejam gerados;
- ii) Os agentes econômicos se vinculem ao negócio jurídico firmado, sem que, apenas uma das partes cumpra o que foi estipulado ou que ambos os lados deixem de seguir o acordado;
- iii) Impede que a outra parte aja de má fé e, portanto, prejudique o negócio firmado com a determinada empresa;
- iv) Com as partes cumprindo o que foi acordado, é possível que haja uma circulação maior de capital e de investimento, de modo que a economia e a sociedade como um todo seja beneficiada.

No mais, é necessário enfatizar que, o devido cumprimento das obrigações previstas em contrato não implica na oposição a liberdade contratual, ao contrário, uma vez que cabe propriamente a eles de estipularem o que deve ser seguido nos negócios jurídicos firmados.

É importante ressaltar que, cabe aos agentes pactuar da forma que acharem necessária acerca dos negócios jurídicos, conforme consta no artigo 113, parágrafo 2º do Código Civil, de modo que, no Vesting, os chamados empreendedores são livres para estipulem juntamente com os seus profissionais, as metas e os requisitos necessários para aquisição de ações da empresa.

Sendo assim, se as partes são livres para estipularem as regras de interpretação da transação jurídica, estas devem se responsabilizar pelos termos que foram acordados anteriormente, uma vez que esses instrumentos são firmados para que possam ser cumpridos e, por consequência, consigam aumentar o fluxo das relações econômicas e impactar de forma

positiva o mercado brasileiro, especialmente no que se trata da geração de empregos.

Em cenários econômicos repletos de incerteza, em que cabe a citar a situação ocasionada a partir da Covid 19, o cumprimento dos contratos se tornou essencial para que o comércio continuasse se movimentando, mesmo que de forma limitada, e, principalmente, que grande parte das empresas seguissem com o seu funcionamento.

É nítido que esse princípio não deve ser aplicado de tal maneira quando se refere às relações consumeristas, por exemplo. No entanto, justamente por estarmos tratando de questões empresariais, faz-se necessário discorrer sobre o princípio em questão.

Desse modo, fazendo uma comparação ao mencionado acima, é necessário que seja destacada a importância do cumprimento do contrato para que o Vesting possa gerar seus efeitos.

Tendo em vista que se trata de um instrumento que versa acerca do ganho progressivo de quotas pelo empregado de determinada empresa, a qual, muitas vezes, não possui condições de realizar o pagamento de seu salário de forma pecuniária, é imperativo que o trabalhador cumpra com os requisitos acordados entre as partes, assim como, que se dedique ao projeto em questão, sem que, a sua intenção seja somente de ganhar as ações e sair da sociedade, como forma de adquirir direito ao capital social que não seja por meio de uma prestação pecuniária.

3 STARTUPS

As Startups ¹² podem ser caracterizadas como empresas que consistem na apresentação de novos ideais ao cenário mercadológico, seja por meio da criação de um novo negócio ou até mesmo pelo aprimoramento de produtos já existentes, a partir do surgimento de um conceito inovador.

A questão da implementação desse novo conceito, para que seja considerado como uma Startup, deve se tratar de um modelo escalável e repetível, que possa facilmente ser repetido, inovador, em que pode ser realizada a partir da criação ou melhoramento de um produto a ser implementado, em que seja diverso dos bens ofertados pelos demais concorrentes estabelecidos no mercado e disruptiva, em que a tecnologia se torna uma ferramenta interessante para reprodução e utilização da mercadoria ou serviço. Portanto, essas organizações devem ser criadas para resolução estratégica de fatores que sirvam de obstáculos no cotidiano da sociedade como um todo e que tenham um impacto positivo nas empresas que lideram a categoria em questão.

¹² Organização formada por um grupo de pessoas que possuem o intuito de fornecer um modelo de negócio inovador, cujo formato deva ser algo escalável e repetível.

Segundo a professora Amanda Maia Ramalho, a criação das startups segue um processo de desenvolvimento em que são respeitadas certas questões como a ideação, validação, tração e escala.

Em primeiro lugar, o fato da ideação se trata da fase em que a organização sequer se encontra formada, isto é, pode ser considerado como o momento de concepção da ideia do projeto que pretende ser desenvolvido nessa empresa, em que, a criação ou renovação do bem ou serviço a ser prestado deve servir de experimento para sociedade por meio da chamada pesquisa de mercado, com o intuito de verificar se esse produto atende as demandas do cenário em que se encontra inserido.

Apesar da pessoa jurídica ainda não se encontrar constituída, essa fase é essencial para que haja o devido planejamento do projeto a ser realizado, de modo que, a utilização do contrato de Vesting, como forma de captar mão de obra qualificada sem que haja um gasto elevado para tal, deve ser ponderado nesse primeiro momento.

A questão da validação se trata de uma complementação desse primeiro momento de concepção da ideia, em que há o estudo aprofundado do ramo específico no qual a sociedade pretende fornecer o seu produto, para que, dessa forma, seja possível avaliar o perfil dos seus clientes e os caminhos a serem percorridos para que seu público-alvo seja contemplado com o conhecimento do produto e estimule o seu interesse de compra.

Essa segunda etapa pode ser considerada com um momento importantíssimo para a formação das Startups, em que é determinada a resolução para o problema que se pretende sanar, podendo ser realizado por meio da esquematização das carências do cenário mercadológico o qual pretende se inserir e pela interação com os perfis considerados adequados para esse fim específico, além da circulação do protótipo a ser desenvolvido e vendido pela empresa.

A terceira etapa, instituída como tração, se refere ao último momento antes do registro da Startup enquanto pessoa jurídica, em que, após a concepção da ideia, a realização dos testes do produto a ser vendido e do mapeamento do mercado e dos possíveis consumidores desse bem, ocorre o período em que essa mercadoria é, de fato, implementada nos centros comerciais. Se trata de um momento importante para que, caso ainda não tenha sido captado investimentos ao projeto, tenha a contribuição financeira necessária para criação da sociedade.

É importante mencionar que, um dos grandes fatores de risco que decorrem das Startups se encontram justamente nas etapas de validação e tração, em que, os produtos desenvolvidos começam a ser testados e inseridos no cenário mercadológico, sem que sejam realizados os

trâmites legais para tal. Desta feita, em sua maioria, a empresa ainda não se encontra devidamente registrada nas juntas comerciais, questão que pode implicar em altos riscos aos seus empreendedores, como a ausência de retorno financeiro, além de uma série de prejuízos decorrentes da introdução dessas mercadorias.

Por último, ocorre a chamada etapa da escala, em que, finalmente, há a devida formalização das Startups e a sua constituição adequada enquanto sociedade empresária, em que o projeto é colocado em prática de acordos com os trâmites legais necessários para o seu pleno funcionamento e a segurança jurídica das partes envolvidas.

No mais, cabe ressaltar que, essas organizações têm ganhado um espaço extremamente relevante no Brasil e são muito bem-conceituados no cenário mercadológico. De acordo com dados publicados no relatório do Wrapped Brazilian Startups, elaborado pela plataforma Sling, somente no ano de 2021, as Startups tiveram um boom gigantesco, em que ocorreu um acréscimo de 200% no volume aportados nas empresas brasileiras.

Fatores como a disparidade cambial entre o dólar e o real, a colaboração dos fundos de venture capital e private equity¹³, fizeram com que essas organizações atraíssem mais investimentos, tanto estrangeiros quanto dos próprios brasileiros que viram nesse cenário uma oportunidade de aplicação do seu capital nas chamadas rendas variáveis.

No ano de 2022, no entanto, o cenário mercadológico não anda favorável a realização de investimento às Startups, tendo em vista algumas questões norteadoras internas e externas, como a ocorrência da guerra na Ucrânia, a qual contribuiu para o percentual de inflação no Brasil aumentasse ainda mais, o que faz com que muitas empresas tenham que encerrar suas atividades e, conseqüentemente, aumente o nível de desemprego e pobreza no país, de forma que as demandas de consumo, especialmente de serviços cuja tecnologia é essencial.

Desse modo, o atual momento no qual nos encontramos inseridos fez com que cessassem os investimentos em organizações promissoras cujo risco é muito elevado, de forma que, mais do nunca, devem ser tomadas as devidas cautelas jurídicas e organizacionais para que essas empresas consigam voltar a crescer.

Em sua maioria, as Startups se trata de organizações que foram recentemente inseridas no cenário mercadológico, de forma que, justamente por se tratar de sociedades revolucionárias, as quais se encontram submersas em um ambiente de repletas incertezas, muitas vezes não

¹³ É um tipo de investimento privado, que pode ser realizado por instituições, empresas e até mesmo pessoas físicas, em sociedades cujo capital social não é aberto e que já se encontram devidamente estabelecidas no cenário mercadológico.

possuem condições econômicas suficientes para contratação de empregados altamente qualificados mediante o pagamento de salários que estejam a sua altura.

Dessa forma, essas empresas surgem como uma ferramenta importante para introdução do Contrato de Vesting no Brasil, uma vez que se trata de um instrumento diferenciado para potencialização do crescimento do projeto, em que a assinatura de um acordo entre o empreendedor e o profissional possibilita a ocorrência das chamadas low risk, high reward¹⁴ para essas sociedades jovens no mercado.

De modo que, para que a empresa consiga se desenvolver, é garantido a esse profissional um estímulo diferenciado, em que o indivíduo passa a ter a possibilidade de se tornar sócio de uma empresa a partir do atingimento de metas previamente estabelecidas entre as partes, pelo período em que se encontra na sociedade ou pela condição mista entre esses dois fatores, desempenhadas por meio do seu trabalho.

O Contrato de Vesting, por se tratar de um instrumento societário atípico, em que as partes estipulam a distribuição de quotas disponíveis ao empregado que possui habilidades ou conhecimentos considerados como essenciais para o seu desenvolvimento, e que, muitas vezes não possuem condições financeiras sólidas o suficiente para reter talentos, se encaixa perfeitamente nas peculiaridades das chamadas Startups.

Essa questão se deve justamente ao fato de que, por se tratar de sociedades cujo intuito principal é trazer inovação ao cenário mercadológico, é imprescindível que essas organizações consigam captar investimentos que possam tornar possível a realização de seus projetos.

Em um país como o Brasil, em que o mercado financeiro ainda é muito conservador quando comparado aos Estados Unidos, por exemplo, e que o novo está fortemente atrelado a um grande risco financeiro, há uma dificuldade muito grande em conseguir captar investimentos iniciais sólidos o suficiente que consigam possibilitar a inicialização dos projetos.

Cabe destacar que, além de se tratar de uma questão cultural esse fator de ausência de investimento em projetos que ainda são muito embrionários no Brasil, estamos inseridos em

¹⁴ Sua tradução literal se refere às parcerias de baixo custo e alto retorno, como é possível de ser identificado na questão da utilização do Vesting nas organizações das Startups, em que sociedades iniciantes conseguem ter em seu time profissionais versados, cujas habilidades são essenciais para o seu desenvolvimento, sem que seja desembolsados salários altos para tanto. Dessa forma, as duas partes saem ganhando, em que, de um lado, o indivíduo consegue se tornar sócio de uma empresa sem dispor de uma quantia para compra do capital social, e do outro, o projeto é fortalecido por meio do trabalho que será desempenhado pelo empregado, contratado a partir de uma promessa de repartição de ações disponíveis.

um contexto no qual ainda é muito caro conseguir empréstimos nas instituições financeiras, o que muitas vezes não compensa na hora de firmar esse compromisso, tendo em visto seus juros elevados e cláusulas contratuais rigorosas.

Dessa forma, soluções alternativas como a utilização do contrato Vesting, podem ser considerados aliados essenciais para o pleno desenvolvimento das Startups na sua fase inicial, como forma de conter gastos na contratação de pessoas estratégicas ao projeto.

Além disso, cumpre salientar que, por se tratar de um instrumento societário importado dos Estados Unidos, país cujo ordenamento jurídico é dotado pela common law¹⁵ e que possui uma cultura completamente distinta da que temos no Brasil, deve haver uma cautela grande na sua aplicabilidade.

Com isso, faz-se possível deliberar que, para que uma Startup atinja um nível elevado de consolidação no mercado empresarial, sendo assim considerada como unicórnio¹⁶, é necessário que, para além do período em que se encontra inserida nesse cenário e da obtenção de êxitos que independem da sua atuação, haja uma organização que seja eficiente e que consiga captar recursos para o desenvolvimento da sua atividade fim, além do trabalho árduo a ser realizado por uma equipe devidamente qualificada para esse papel.

4 RETIRADA ANTECIPADA DOS ACIONISTAS DE VESTING

Conforme abordado ao longo do trabalho, há certos fatores que são essenciais para que o contrato de Vesting consiga, de fato, produzir seus efeitos. Em uma sociedade iniciante, na qual a necessidade de profissionais qualificados se faz presente, é imprescindível que haja o chamado elemento de confiança entre o empreendedor e os trabalhadores investidos por meio desse instrumento de participação societária. Dessa forma, para além da pronúncia de palavras, se faz vital a organização e o desenvolvimento do trabalho em grupo.

Além disso, para que uma empresa que ainda não se encontra devidamente consolidada no mercado, é imperativo que esses profissionais apostem verdadeiramente no projeto a ser executado.

Em um cenário no qual esses empregados, cuja expertise se faz indispensável para

¹⁵ É o sistema jurídico utilizado em países como a Inglaterra e os Estados Unidos, em que, ao invés de haver uma Constituição em que se encontrem as regras necessárias para o funcionamento daquela sociedade, suas decisões são pautadas, principalmente, em preceitos culturais e decisões jurisprudenciais.

¹⁶ Se trata das Startups avaliadas em mais de US\$ 1 bilhão de dólares, cujo capital seja fechado, isto é, sem que esta esteja inserida na bolsa de mercado para captação de investimentos. Atualmente, o Brasil atingiu uma marca de 17 (dezessete) empresas unicórnios, sendo assim, considerada como décimo país com maior número de Startups bilionárias.

realização da atividade fim, decidem apostar inicialmente na sociedade e, posteriormente, tomam a decisão de abandonar o trabalho em questão, sem que sejam atingidas as metas necessárias ou que sejam desenvolvidos os instrumentos de criação ou aprimoramento do bem ou serviço a ser prestado, é categórico que sejam instituídos mecanismos que consigam fazer com que a perda da empresa não seja muito significativa com essa saída antecipada, ou até mesmo, de impedir essa questão. Com isso, cabe destacar a necessidade da utilização de cláusulas específicas no Contrato de Vesting.

Consoante ao exposto, para além dos casos em que a pessoa simplesmente decida sair da empresa em um curto período, há as situações no qual o trabalhador sequer possui qualificação, de fato, suficiente para o desenvolvimento da atividade, além de haver a possibilidade de o indivíduo não conseguir se adaptar à cultura empresarial da sociedade contratante.

Nesse sentido, para que seja criada uma relação a longo prazo, é importante que as partes do contrato se encontrem abertos a traçarem novos termos, a serem ajustados de acordo com as necessidades que surgem após a firmação do instrumento e que sejam adotadas formas de revisão e readequação das metas estipuladas.

Essa questão da necessidade de reavaliação dos objetivos traçados anteriormente é uma maneira interessante de promover uma aproximação maior no relacionamento entre empreendedor e do profissional contratado por Vesting e de dirimir os próprios conflitos de agência, tendo em vista que podem ser desenvolvidos mecanismos de feedbacks mais céleres desses trabalhadores, como a estipulação de reuniões de forma bimestral, assim como do envio de relatórios em que conste as atividades realizadas até então.

É possível afirmar que, essas implementações são capazes de possibilitar o desenvolvimento de um mapeamento estratégico de pontos essenciais a serem atacados, os quais podem ser determinantes para que ocorra a análise do que pode ser ajustado no próprio contrato de Vesting.

Dito isto, além de tentar criar um cenário favorável ao desenvolvimento da atividade empresarial na sociedade iniciante e de aproximar as relações das partes contratuais, deve-se atentar quanto as previsões de saída desses profissionais nos casos em que as metas previstas não sejam atingidas ou no qual o indivíduo não consiga se adaptar às necessidades da empresa, de modo que isso o impeça de exercer o seu trabalho de forma plena, como forma de prevenir os riscos decorrentes da saída antecipada dos acionistas de Vesting.

Ademais, cabe pontuar algumas das cláusulas especiais a serem utilizadas no Vesting,

mencionadas pela professora Amanda Ramalho em seu livro *O Contrato de Vesting: Livre Iniciativa e Relações Sociais*, as quais são:

Primeiramente, a do desistente de boa/ má fé, em que são estipuladas diferenças de acordo com a determinação do profissional, entre os que, de fato, necessitam se retirar da sociedade por questões que tornaram insustentável a sua participação no projeto, dos que queriam apenas tirar proveito da empresa, como forma de adquirir suas ações, sem que haja uma preocupação genuína nos impactos que podem ocorrer com a sua decisão.

Os empregados considerados como “good leaver”, em que a sua saída antecipada ocorre em razão de questões alheias a sua vontade, como por exemplo a manifestação de doença que comprometa o seu desenvolvimento no trabalho, devem ter a sua recompensa garantida, em razão do seu empenho durante o período que se dedicou verdadeiramente ao projeto, de modo que, o valor da venda das suas ações deve levar em conta o percentual do mercado no momento da sua retirada da empresa.

No que se trata dos chamados “bad leavers”, indivíduos que adentraram no projeto com Vesting, como forma de prosperar às custas do trabalho desenvolvido pelos outros colegas, o instrumento contratual deve prever sanções ao seu abandono da sociedade, em que, diferentemente da valorização das ações a serem vendidas pelo empregado que sair antecipadamente de boa-fé, tem-se a exigência da venda das suas ações pelo montante que elas se encontravam na época em que foram adquiridas.

Diante do exposto anteriormente, o contrato de Vesting pode ser utilizado de três formas distintas, que são i) a determinação de metas para que, a partir do trabalho desenvolvido pelo profissional contratado, ele se torne sócio de forma automática ao atingir seus objetivos; ii) a previsão de divisão das quotas da sociedade ao indivíduo que se encontra trabalhando no projeto em um determinado período e iii) a combinação entre o fator tempo e atingimento de metas, de modo que, enquanto esses propósitos não forem devidamente alcançados pela pessoa contratada, não há a sua aquisição de das ações disponíveis na sociedade.

Dessa forma, a depender das circunstâncias desenvolvidas ao longo do projeto e das condições acordadas entre as partes anteriormente, é interessante que haja a inserção da possibilidade de aceleração como uma das mencionadas cláusulas especiais.

Cabe mencionar que, esse mecanismo se adequa perfeitamente às situações em que ocorre a transferência das ações da empresa a outros que não estejam investidos por meio do Vesting, por meio da venda, de modo que visa justamente garantir que as recompensas estipuladas no contrato do profissional cujo trabalho desempenhado se tornou relevante para o

crescimento da empresa, consigam adquirir suas quotas em um período menor do que constava previsto anteriormente.

Além do exposto, como forma de evitar os casos de saída dos indivíduos contratados por meio do Vesting, que possuem em seu nome um percentual elevado de quotas da empresa, cabe a utilização do chamado mecanismo de Vesting reverso ou invertido. Em outras palavras, esse instrumento consiste na previsão de resolução parcial ou total do contrato de Vesting nos casos em que as metas ou obrigações previamente estabelecidas não sejam cumpridas até o período pactuado anteriormente.

Em decorrência disso, como forma de estabelecer um modelo contratual relacional seguro a própria sociedade e aos seus demais acionistas, nos casos em que as condições compactuadas entre as partes não sejam atingidas, as quotas disponíveis para distribuição aos profissionais contratados pelo Vesting serão “devolvidas” para empresa.

Além do mais, cabe mencionar a necessidade de inclusão da cláusula de restrição ao direito de transferência de ações, se faz indispensável em um contrato de Vesting. Esse mecanismo se trata da ausência de viabilidade de que, os acionistas contratados por meio da promessa de obtenção de quotas disponíveis de determinada sociedade em decorrência da sua prestação de serviços, possam transferir suas ações a desconhecidos, sem que seja dada preferência aos integrantes do quadro societário, por um valor justo.

Por fim, até mesmo como forma de complementar a utilização da questão da restrição do direito de transferência de ações, faz-se necessária também a implementação da cláusula do direito de preferência. Tal instrumento se encontra inserido no cenário de recompra das ações ao ocorrer a saída antecipada dos profissionais de Vesting, dos mencionados “good leaver” e “bad leaver”, em que, deve ser pactuada a necessidade de priorizar a sua oferta aos acionistas já constituídos na sociedade.

Essas cláusulas, se tratam, portanto, de resoluções preventivas de eventuais problemas que possam ser desenvolvidos nas relações decorrentes do Contrato de Vesting, possibilitando uma segurança maior aos envolvidos na sociedade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo estudar o Vesting, contrato atípico pouco utilizado e debatido em nosso país, de modo a analisar as nuances norteadoras da sua aplicação no regime jurídico brasileiro, bem como dos impactos e das problemáticas decorrentes da sua aplicabilidade.

Dessa forma, é importante reiterar que, o Vesting pode ser considerado como um instrumento valioso no mercado empresarial, tendo em vista que a sua utilização em sociedades iniciantes, cujo principal intuito das Startups é de estruturar uma organização que desenvolva ou aprimore a prestação de bem ou serviço com o menor custo possível, é fundamental.

Sendo assim, a utilização desse contrato possibilita com que trabalhadores que possuam conhecimentos e experiências específicas, escolham apostar em determinado projeto inicial, sob a promessa de serem recompensados por meio do ganho de ações diante do papel por ele desempenhado, sem que haja uma alocação elevada de recursos de uma empresa que, muitas vezes não possui condições para tanto.

Essa questão, permite com que haja o fomento ao empreendedorismo no Brasil, de modo que, faz com que haja uma alta circulação de capital no mercado empresarial, além de haver um índice maior de gerações de emprego.

No entanto, para que o Vesting consiga produzir os efeitos positivos aqui mencionados, se faz imprescindível a sua aplicabilidade de forma correta, isto é, diante da devida formalização, para que haja a determinação de certos fatores a serem praticados e até mesmo da inserção de cláusulas especiais que previnam o desenvolvimento de prováveis conflitos decorrentes dessa relação, assim como da sua resolução automática.

Desse modo, o documento em questão deve ser redigido para além da mera produção de seus efeitos, de forma a dirimir os chamados conflitos de agência, os quais também podem ser evitados por meio da realização da governança corporativa.

A governança corporativa se trata do sistema que rege uma empresa, estruturados a partir das práticas e regras implementadas internamente, como forma de possibilitar o seu pleno funcionamento.

Entre os exemplos que cabem ser mencionados das práticas de governança corporativa estão i) a necessidade de alinhamento de expectativas entre as partes antes de firmar o acordo; ii) a implementação de reuniões mensais ou semanais para que sejam discutidos o desenvolvimento e os desafios decorrentes da prática da atividade fim, como forma de analisar a necessidade de readaptação das metas e condições estipuladas anteriormente; iii) a inclusão das cláusulas especiais, conforme aprofundado ao longo do presente trabalho, como forma de possibilitar que o contrato de Vesting produza os seus efeitos, diante da promoção de uma segurança maior da própria empresa e das relações entre seus acionistas e trabalhadores.

Por fim, conclui-se que, o contrato de Vesting, quando dotado dos instrumentos citados acima, pode ser um aliado importante na retenção de talentos em empresas iniciais e até mesmo

nas consolidadas, de forma que, o seu estudo e aplicação no Brasil merecem ser discutidos de forma mais ampla.

REFERÊNCIAS

RAMALHO, Amanda Maia. **O Contrato de Vesting: livre iniciativa e relações sociais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

FORGIONI, Paula A. **Contratos Empresariais: teoria geral e aplicação**. 6. ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. **Vesting Empresarial: aspectos jurídicos relevantes à luz da teoria dos contratos relacionais**. 2. ed. Indaituba: Foco, 2022.

OLIVEIRA, Fabrício Vasconcelos de; RAMALHO, Amanda Maia; **O Contrato de Vesting**. Revista Jurídica da Univerisdade de Minas Gerais (UFMG), vol. 69, 2016 (pg. 183 -200).

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**: Código Civil.

FRANCO, Luisa Doria de Oliveira; RUARO, Marcela Demeterco. **O contrato de vesting no Direito brasileiro**. Conjur, São Paulo, 30 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-30/opiniao-contrato-vesting-direito-brasileiro>. Acesso em: 23 out. 2022.