



O contrato de vesting sob o prisma do Direito do Trabalho

29/04/2024

O fenômeno jurídico possui natureza social, na tentativa de atender aos anseios da coletividade, buscando a pacificação dos fatos sociais. Neste aspecto, influenciam nas respostas jurídicas as normas atualmente postas, a situação econômica, a cultura de determinada sociedade e seu contexto histórico.

O *vesting*, como instrumento jurídico, insere-se nessa sistemática, ao prever a incorporação de direitos ou interesses jurídicos a um titular de direito, a partir do cumprimento de determinadas exigências (performance) e/ou da passagem de tempo (*cliff*). Sua aplicação prática no Brasil é recente, para atender demandas surgidas a partir do fenômeno socioeconômico das startups; como alternativa de atração e retenção de talentos; e como alternativa para a cessão de quotas ou ações sociais.

Portanto, para fins de conceituação, entende-se que o *vesting* é um contrato ou cláusula pelo qual determinado futuro sócio ou colaborador-chave adquire seu direito de participação societária a partir do cumprimento de certos requisitos de produtividade e/ou pelo decurso de um período estipulado entre as partes.

É nítida, portanto, a natureza societária do *vesting*, da mesma forma que se pode inferir a interseccionalidade com o Direito do Trabalho. Neste aspecto, ressalta-se que o citado instrumento jurídico não é elegível a qualquer funcionário, e sim para aqueles que possuam uma menor disparidade entre empregador-empregado, tanto informacional quanto economicamente.

Sua adoção pressupõe partes capazes e bem instruídas, como forma de incentivo ao comprometimento do colaborador a longo prazo, alinhando interesses e permitindo o fortalecimento da cultura organizacional e a participação nos resultados da empresa, como reflexo, também, do seu grau de maturidade.

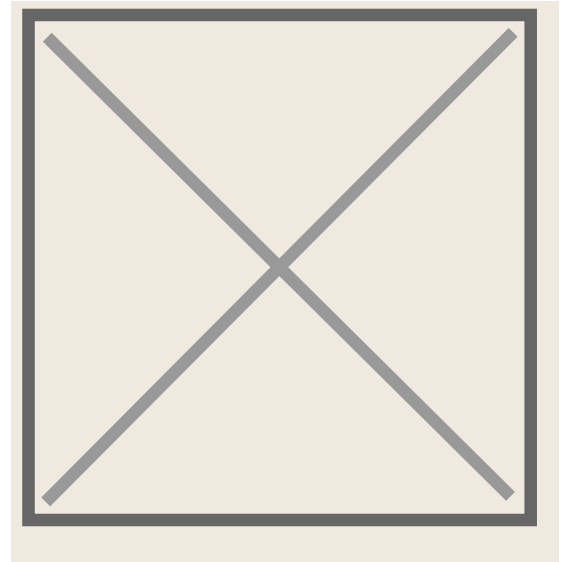
Precaução

Portanto, é certo que a empresa que decide pela instituição de um contrato ou cláusula de *vesting* deve possuir clareza quanto à natureza da relação do seu prestador de serviços até o momento futuro em que ele se torne sócio, sendo ele um funcionário ou autônomo, de modo a mitigar os riscos desta prática. No *vesting*, há uma expectativa de sociedade futura entre as partes, pelo que não há, nesta etapa, *affecio societatis*, ainda que exista, em termos, um interesse comum das partes para a realização de um fim comum.

Assim, ao se analisar os requisitos da relação de trabalho — habitualidade, pessoalidade, onerosidade, subordinação e alteridade —, é certo que, até o momento em que o funcionário seja “vestido” das ações, ainda deverá permanecer submetido às ordens do empregador, e não poderá arcar com os riscos da atividade, ainda que lhe seja permitido participar dos lucros.

Jurisprudência sobre o *vesting*

Os tribunais trabalhistas, ao analisar demandas sobre o tema, entendem que o *vesting* não é um elemento, propriamente, caracterizador de vínculo empregatício, o qual depende da relação fática entre o colaborador e os sócios da empresa. Neste sentido:



“VÍNCULO DE EMPREGO. DIRETOR. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Demonstrado pelo conjunto probatório que a prestação de serviços pelo autor não ocorreu na forma definida nos arts. 2º e 3º da CLT, notadamente por inexistir subordinação jurídica, não há falar em relação de emprego.

[...]

O autor afirmou em depoimento (Id. f7d153f - Pág. 2): ‘que inicialmente houve um contrato de vesting, que o depoente assinou e uma proposta de futuramente entrar no quadro societário’; ‘que o depoente não recebia ordens explícitas do Sr. Lima; que o depoente participava de reuniões e realizava o que havia sido decidido’; ‘que o depoente não sabe se haveria consequência se não cumprisse as demandas’; que o depoente não tinha horário estipulado, mas tinha que dar conta das demandas’; ‘que se o depoente não pudesse comparecer, avisava verbalmente, mas não precisava apresentar atestados médicos, por exemplo’.

É incontroverso que as partes celebraram ‘CONTRATO DE COMPROMISSO DE CESSÃO DE AÇÕES SOCIAIS NA MODALIDADE ‘VESTING’’, cujo objeto é a ‘cessão de ações ordinárias ao COMPROMITENTE CESSIONÁRIO por cada um dos COMPROMITENTES CEDENTES de forma proporcional às suas respectivas participações, garantindo ao COMPROMITENTE CESSIONÁRIO o percentual total de 2% das ações ordinárias da sociedade (...), mediante o cumprimento pelo COMPROMITENTE CESSIONÁRIO das condições adiante definidas.’ (Id. 3bc5e4d - Pág.3).

[...]

Todos os elementos acima denotam elevada autonomia do autor, ou seja, apontam para a ausência de subordinação.” (TRT-18, ROT 0010877-57.2020.5.18.0006, relator:



desembargador Paulo Sérgio Pimenta, julgado em 9/9/2022)

Portanto, o *vesting* é um instrumento de notável potencial para utilização pelas sociedades limitadas, desde que instituído formalmente por contratos ou cláusulas, as quais devem ser conjugadas com a contratação assertiva do prestador de serviços, seja ele autônomo ou celetista, para mitigação de riscos quanto à interpretação errônea da vontade das partes. Igualmente, eventual reconhecimento de vínculo empregatício de prestador de serviços, pela Justiça do Trabalho, levará em consideração a realidade fática, em especial quanto ao preenchimento dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-abr-29/o-contrato-de-vesting-sob-o-prisma-do-direito-do-trabalho/>