



**UNICEPLAC**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO

**Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC**  
**Curso de Direito**  
**Trabalho de Conclusão de Curso**

**A Validade Jurídica da Retribuição Salarial por Cotas da Sociedade  
em Contrato de *Vesting***

Gama-DF  
2023

**LEONCIO REGAL DUTRA**

**A Validade Jurídica da Retribuição Salarial por Cotas da Sociedade em Contrato de *Vesting***

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Cláudio Pereira Borges

Gama-DF  
2023

**LEONCIO REGAL DUTRA**

**A Validade Jurídica da Retribuição Salarial por Cotas da Sociedade em Contrato de  
*Vesting***

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama-DF, 11 de novembro de 2023.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Ivan Cláudio Pereira Borges  
Orientador(a)

---

Profa. Me. Risoleide Nascimento  
Examinador(a)

---

Profa. Me. Caroline Lima Ferraz  
Examinador(a)

# A Validade Jurídica da Retribuição Salarial por Cotas da Sociedade em Contrato de *Vesting*

Leoncio Regal Dutra<sup>1</sup>

## Resumo:

O problema de pesquisa objeto consiste em examinar a validade jurídica da remuneração por meio de cotas de sociedade em contratos de *Vesting*, enfrentando a possível restrição legal de incorporar tais cotas ao salário do trabalhador. A pesquisa justifica-se pela necessidade de esclarecer essa questão legal, ou seja, fundamentar a existência jurídica dessa modalidade contratual em conformidade com a situação concreta. O artigo segue uma abordagem dedutiva, utilizando fontes bibliográficas, incluindo artigos científicos, doutrinas e jurisprudências. No primeiro tópico, é feita uma introdução à pesquisa. No segundo, analisa-se o conceito do contrato de *Vesting*, argumentando que ele não viola os direitos trabalhistas. No terceiro tópico, é demonstrado como a doutrina e a jurisprudência permitem a aplicação do contrato de *Vesting*. No quarto tópico, é apresentada sua aplicação nas *startups*. Conclui-se, portanto, que, sim, existe a possibilidade de aplicar esse tipo contratual, ressaltando critérios para sua utilização adequada, prevenindo conflitos e garantindo sua existência jurídica de acordo com a realidade em questão.

**Palavras-chave:** Direito Civil; Contratos; Cota Empresaria; Salário e *Vesting*.

## Abstract:

The object research problem is to examine the legal validity of remuneration through company shares in *Vesting* contracts, facing the possible legal restriction of incorporating such shares into the worker's salary. The research is justified by the need to clarify this legal issue, that is, to substantiate the legal existence of this contractual modality in accordance with the concrete situation. The article follows a deductive approach, using bibliographic sources, including scientific articles, doctrines and jurisprudence. In the first topic, an introduction to the research is made. In the second, the concept of the *Vesting* contract is analyzed, arguing that it does not violate labor rights. In the third topic, it is demonstrated how doctrine and jurisprudence allow the application of the *Vesting* contract. In the fourth topic, its application in *startups* is presented. It is concluded, therefore, that, yes, there is the possibility of applying this type of contract, highlighting criteria for its appropriate use, preventing conflicts and guaranteeing its legal existence in accordance with the reality in question.

**Keywords:** Civil Law; Contracts; Business Share; Salary and *Vesting*.

---

<sup>1</sup>Graduando do Curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: leoncioregal@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa analisa a validade jurídica do contrato de *Vesting* nas Sociedades Limitadas e Anônimas e sua aplicação no âmbito das *startups*. Para melhor detalhar a discussão, busca-se fundamentar o estudo em aspectos doutrinários e jurisprudenciais. Em razão do contrato de *Vesting* ser atípico, isto é, não constar do rol de contratos definidos na legislação civil, e também ser prática negocial recente, o intuito desta investigação é saber se a oferta de pagamento parcial em cotas da empresa ao contratado viola a legislação civil que proíbe a substituição do salário por ações da empresa.

Desde o início, essa pesquisa se revelou uma busca incansável por respostas em um terreno legal complexo e muitas vezes inexplorado. A devida motivação na exploração da legalidade do contrato de *Vesting* nasce da observação de que, apesar de sua crescente popularidade como forma de retenção de talentos em *startups* e empresas de tecnologia, havia uma falta de clareza jurídica em relação à sua aplicação.

Durante toda a pesquisa, a ausência de precedentes jurídicos estabelecidos foi o maior desafio enfrentado. O contrato de *Vesting* que envolve a alocação gradual de ações ou participações societárias a funcionários ou parceiros, era um território relativamente novo para a jurisprudência. Isso significa que estava constantemente buscando informações em decisões judiciais similares e nas poucas fontes acadêmicas disponíveis.

No cenário contemporâneo das relações empresariais e contratuais, o conceito de retribuição salarial tem assumido múltiplas formas e abordagens, impulsionado pela evolução das práticas de remuneração e incentivos adotadas pelas organizações. Dentre essas práticas, o contrato de *vesting* tem emergido como uma estratégia de recompensa e retenção de talentos, especialmente em empresas de base tecnológica e *startups*. O *vesting* se caracteriza pela concessão de direitos de ações ou cotas da sociedade aos colaboradores, condicionados à permanência destes no quadro de funcionários por um período de tempo determinado ou até findada a consecução de objetivos específicos.

Conforme tradução literal do inglês, *startup* significa partida, início, começo, relacionando-se com a figura de um projeto ou modelo de negócio que tem um ponto de partida, mas com uma formatação jurídico-administrativa precária. Dessa forma, empreender requer dedicação e foco no que diz respeito à empresa. O empreendedor deve ter iniciativa, assumir responsabilidade e agir criativamente para atingir resultados na administração dos riscos inerentes ao processo, mantendo-se sempre alerta quanto à habilidade de enxergar o futuro como uma oportunidade de negócios inovadores, mesmo em face de obstáculos e dificuldades.

Tendo em vista a complexidade inerente à gestão de uma *startup*, é evidente que ela se beneficia da presença de bons parceiros. Isso porque o trabalho em equipe eleva o know-how, aumenta os recursos financeiros, otimiza o tempo e, incrementa a capacidade de resolver problemas e a qualidade das decisões através de discordâncias funcionais e do aumento da variedade de perspectivas. Em virtude dessa necessidade de mão-de-obra especializada e administradores com *know-how*, é essencial que os sócios fundadores de uma startup optem por mecanismos que alinhem os interesses da empresa e agentes em objetivos comuns. Consequentemente, é usual por esses empresários a estrutura do *vesting* para harmonizar os interesses entre os sócios, colaboradores e empregados.

Conforme explicam Fabrício de Oliveira e Amanda Ramalho (2016, p. 184), “o *vesting* é um contrato em que as partes pactuam que haverá uma distribuição das ações disponíveis em uma sociedade empresária, de maneira gradual e progressiva, levando em conta parâmetros especificados de produtividade”. Dessa forma, fica evidente a existência de uma contradição entre

as normas existentes nos artigos 1.055, § 2º, do Código Civil de 2002 e o artigo 7º da Lei nº 6.404 de 1976 (Lei de Sociedade Anônimas – LSA) que proíbem a integralização do capital social por meio de prestação de serviço, de forma expressa, nas sociedades de responsabilidade limitada (LTDA) e anônimas (S/A). Assim, é válida a decisão quanto a legalidade desses tipos de contratos no ordenamento jurídico brasileiro: o contrato de *vesting* pode ser firmado por sociedades anônimas ou também por sociedades limitadas? São os contratos de *vesting* contrários a vedação legal de integralizar o capital social de uma LTDA ou S/A? É válido juridicamente a remuneração por meio de cotas de sociedade em contratos de *Vesting*?

Assim, para atingir o objetivo do trabalho, será necessário utilizar o método dedutivo como forma de metodologia de pesquisa, através da análise de fontes bibliográficas, principalmente obras de direito societário e contratos, além do uso de artigos científicos acerca da aplicação de Contrato de *Vesting*. Além disso, será analisada a situação jurídica dos Contratos de *Vesting* nas *Startups*. No segundo tópico, analisar-se-á o conceito sobre o Contrato de *Vesting* e sua aplicação dentro no mundo empresarial. Posteriormente é feita uma analogia aos contratos de *Stock Option* em relação à aplicação nas Sociedades Anônimas e Limitadas. No terceiro tópico será demonstrado como a doutrina e a jurisprudência permitem a aplicação do Contrato de *Vesting*, fazendo a devida análise doutrinária e jurisprudencial. No quarto tópico será apresentada a aplicação do Contrato de *Vesting* nas *Startups*, em razão da sua realidade negocial, e será feito um paralelo doutrinário. Por fim, apresentam-se as conclusões do trabalho proposto e as recomendações pertinentes para a continuidade da pesquisa.

De forma estrita, a presente pesquisa não almeja exaurir o escopo do tema em questão; em vez disso, busca-se fomentar o engajamento em discussões e a condução de investigações adicionais sobre um tópico de profunda complexidade e que, até o momento, permanece relativamente novo para a jurisprudência. Portanto, a presente pesquisa, longe de ser conclusiva, busca promover um diálogo mais amplo e uma investigação aprofundada que abranja as variadas facetas desse tema intrigante e pouco explorado. Em última análise, esta contribuição tem como objetivo primordial fomentar o interesse e a colaboração entre pesquisadores e acadêmicos. Por isso, espera-se que futuros estudos possam ampliar o entendimento dessa questão em constante evolução.

## 2 A ATIPICIDADE DO VESTING NÃO VIOLA DIREITOS TRABALHISTAS

A prática do contrato de *vesting* tem ganhado relevância no cenário empresarial, especialmente em *startups* e empresas de tecnologia, como um meio para atrair, motivar e reter talentos na área de tecnologia da informação. Consiste na concessão de opções de compra de ações a colaboradores, geralmente condicionadas a determinado período de permanência na empresa. Contudo, surge a discussão acerca de sua natureza jurídica e se tal prática poderia acarretar em violação aos direitos trabalhistas dos beneficiários. Isto parecer não ser correto já que o contrato de *vesting* não se enquadra nos moldes tradicionais de relação de emprego, como ausência de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, elementos característicos do contrato de trabalho. O acordo de *vesting* é de natureza comercial e negocial, visando recompensar os colaboradores por seu engajamento e contribuição para o crescimento da empresa.

O termo *vesting* origina-se do vocábulo inglês "*vest*", o qual reflete precisamente a essência do contrato em questão, no qual o beneficiário progressivamente "*veste*" o direito de adquirir uma proporção específica de participação societária, consoante o transcurso temporal ou o alcance de metas previamente estabelecidas. Esta atipicidade contratual teve sua gênese no contexto jurídico norte-americano, com o propósito de mitigar o denominado "*conflito de agência*", visando à

harmonização dos interesses da entidade empresarial com aqueles dos seus colaboradores-chave (JUNQUEIRA, 2022, p. 335). Assim, por meio do contrato de *vesting*, um determinado investidor ou fundador de um empreendimento detém prerrogativas que lhe conferem a capacidade de adquirir parcelas de participação societária, mediante condições específicas. Sob o prisma do direito societário, o *vesting* se caracteriza como o direito que alguém possui de, em um determinado momento e mediante o cumprimento de requisitos predefinidos, concretizar a plena aquisição da sua participação societária em um empreendimento específico (JUNQUEIRA, 2022, p. 336).

Dessa maneira, o contrato de *vesting* assume a forma de um compromisso de participação societária oferecido a colaboradores, gestores, prestadores de serviços ou empregados de maior relevância para a operação empresarial, notadamente no contexto das startups (JUNQUEIRA, 2022, p. 336). O *vesting*, em sua essência, desempenha o papel de um instrumento destinado à atração e à retenção de talentos durante um estágio crítico da entidade empresarial, haja vista que os colaboradores albergarão a expectativa de, em um futuro iminente, adquirir de maneira progressiva ações ou quotas da mencionada sociedade. Nesse sentido, o contrato de *vesting* amalgama a convergência entre a injeção de recursos e a asseguarção de participação em uma entidade societária, delineando um processo evolutivo de aquisição de prerrogativas concernentes a uma empreitada específica.

No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, a aplicação do *vesting* difere do paradigma norte-americano, no qual é empregado para dirimir o supramencionado "conflito de agência", representado pelo embate entre acionistas ou quotistas de uma empresa e seus administradores, sendo o *vesting* concebido como um meio jurídico para alinhar os interesses nesse contexto. Em solo brasileiro, embora possua similaridades essenciais, o *vesting* é caracterizado pela transferência gradativa de percentuais de participação oferecidos pelo outorgante ao outorgado em um determinado lapso temporal. Ao longo desse período, mediante a observância dos pressupostos estipulados no contrato, a parcela de participação vai sendo gradualmente incorporada ao patrimônio do outorgado (DOS SANTOS et al, 2019 *apud* ARAN; SOUZA, 2021, p. 162). Nas palavras de Santos et al (2019, p. 148, *apud* ARAN; SOUZA, 2021, p. 162):

*Vesting* é uma soma de mecanismos que implicam no recebimento de quotas ou ações societárias por meio de mão de obra, com tempo determinado de início e término, aliado a um cronograma bem objetivo daquilo que tem que ser desempenhado.

Portanto, é possível compreender que o contrato de *vesting* se configura como um contrato preliminar para a aquisição futura de ações ou cotas da empresa. Nele, são estipulados previamente os detalhes sobre a quantidade, o método e o momento em que tais ações/cotas serão obtidas. Além disso, são especificadas as condições que regem essa promessa, vinculando-a a eventos previamente definidos pelas partes envolvidas (CREMADES, 2016, p. 188). Assim, é importante enfatizar que houve ampla discussão sobre a natureza jurídica do contrato de *vesting* ao longo do tempo. Em alguns momentos, ele foi considerado como um tipo específico de acordo, mas em todos os casos foi percebido como uma abordagem promissora para impulsionar empreendimentos inovadores. O consenso na literatura é de que a visão de Júdice (2017, p. 41) prevalece, indicando que “[a] importação do mecanismo do *vesting* para o direito brasileiro resultou em interpretações equivocadas acerca do instituto, gerando riscos tributários e previdenciários”.

Há vertentes doutrinárias que denominam o *vesting* de “contrato”, descrevendo-o a partir de uma lógica meritocrática e que consolida direitos pelo atingimento de metas pré-estabelecidas:

O *vesting* é um contrato em que as partes pactuam que haverá uma distribuição das ações disponíveis em uma sociedade empresária, de maneira gradual e progressiva, levando em conta parâmetros especificados de produtividade. Isso quer dizer que determinados agentes terão direito a ações levando em conta a observância de parâmetros especificados de produtividade no decurso do tempo. Funciona, assim, simultaneamente, como uma forma de estímulo, já que o mesmo tende a ser diretamente proporcional ao empenho e dedicação pessoal de cada um, que será sócio e trabalhador no negócio. (OLIVEIRA, 2016, p. 184).

Assim, podemos elucidar que o contrato de *vesting* configura-se enquanto um dispositivo contratual mediante o qual se dispõe ao colaborador ou funcionário de uma entidade corporativa específica o privilégio de gradualmente adquirir uma parcela de capital social, de maneira incremental, mediante a observância de preceitos previamente delineados. Conforme explicam Oliveira e Ramalho (2016, p. 184), “o *vesting* é um contrato em que as partes pactuam que haverá uma distribuição das ações disponíveis em uma sociedade empresária, de maneira gradual e progressiva, levando em conta parâmetros especificados de produtividade”.

No caso dos contratos de *vesting* nas *startups*, classificados como contratos atípicos, verifica-se que ocorre a novidade, tendo em vista a inovação do instituto, bem como não ter ainda a característica de prática reiterada na sociedade (BUENO, 2016 *apud* ARAN; SOUZA, 2021, p.160). Os contratos atípicos, embora não encontrem uma previsão explícita no arcabouço legal, encontram fundamentação normativa no artigo 425 do Código Civil de 2002. Este dispositivo legal estabelece que é plenamente lícito para as partes pactuantes a celebração de contratos atípicos, contanto que tais pactuações sigam os preceitos basilares do Direito Civil. Assim, os instrumentos contratuais elaborados devem encontrar consonância com as disposições legais vigentes (BUENO, 2016 *apud* ARAN; SOUZA, 2021, p.160).

Em virtude do desenvolvimento progressivo do âmbito jurídico no que tange ao contrato, este, em sua atual configuração, desempenha um papel crucial ao conferir estrutura e legitimidade jurídica às dinâmicas econômicas e sociais entre os sujeitos. Este fenômeno é embasado no princípio da *pacta sunt servanda*, que, por meio das disposições pactuadas entre os contratantes, estabelece uma imposição vinculativa entre as partes. Nesse sentido, os termos estabelecidos contratualmente devem ser integralmente honrados, sendo que a autonomia da vontade assume uma posição fundamental como elemento constitutivo do contrato (BUENO, 2016 *apud* ARAN; SOUZA, 2021, p.161).

Dessa forma, a teoria dos contratos desempenha um papel fundamental na compreensão do surgimento do contrato de *vesting* como um instrumento jurídico inovador. No contexto jurídico, o contrato de *vesting* incorpora elementos da teoria contratual, especialmente no que diz respeito aos princípios de promessa, consideração e execução específica. Para Reis (2018, p. 348):

o *vesting* pode ser definido como um negócio jurídico por meio do qual é oferecido a alguém o direito de adquirir, de forma progressiva e mediante o cumprimento de certas métricas pré-estabelecidas, uma determinada participação societária de uma empresa.

Neste contexto, surge uma questão legal concernente à validade jurídica da remuneração por cotas societárias no âmbito de contratos de *vesting* frente à legislação civil. A essência subjacente ao contrato de *vesting* reside na progressiva concessão de direitos de participação no capital social aos beneficiários, vinculando tal concessão a critérios predefinidos. Conforme destacado por Franco e Ruaro (2021), essa abordagem decorre da combinação entre o contrato de



investimento, que tradicionalmente sustenta a infusão de recursos financeiros em uma entidade, e a garantia de participação no capital social, a qual é intrinsecamente ligada ao contexto societário. Este arranjo contratual fornece um alicerce jurídico sólido para fomentar a sincronia de incentivos entre investidores ou colaboradores e a entidade receptora dos investimentos.

Cumprido ressaltar, entretanto, que no âmbito dessa complexa trama jurídica, é fundamental considerar as implicações legais e jurídicas da ambiguidade do vínculo empregatício entre o empregador e o técnico que o ajudará no desenvolvimento do protótipo. Em virtude da natureza particular do contrato de *vesting*, que está essencialmente ligada à partilha de benefícios futuros mediante o cumprimento de certas condições, é necessário avaliar cuidadosamente as implicações trabalhistas dessa modalidade contratual. Observa-se, de maneira oportuna, que as relações laborais tradicionais não se coadunam com os contornos do contrato de *vesting*, uma vez que este não pressupõe uma relação de subordinação entre as partes signatárias. No que concerne à dinâmica empregatícia e aos inerentes riscos laborais vinculados ao contrato de *vesting*, a doutrina registra que, embora as opções de aquisição (assim como o próprio *stock options*) encontrem sua gênese em uma "relação jurídica de trabalho" (no que concerne aos colaboradores assalariados) ou mesmo em uma "relação contratual de natureza cível" (no tocante aos prestadores de serviços), tais instrumentos não podem ser adequadamente categorizados como constituintes de um contrato de caráter laboral (SCHNEIDER, 2017, p. 43).

Em síntese, a abordagem de Silveira Neto (2021) enfatiza que a escolha exercida pelo beneficiário em prol da participação societária, mediante a formalização do contrato de *vesting*, advém do propósito subjacente à alienação das quotas/ações da entidade, e não primordialmente da promoção compulsória do aumento do capital social. Nesse contexto, o contrato de *vesting* configura-se como um meio contratual pelo qual o profissional é admitido mediante a aquisição de quotas e ações preexistentes, as quais já foram previamente subscritas e integralizadas com recursos financeiros ou outros ativos de natureza econômica que ostentam devida qualificação, no momento de inauguração da entidade jurídica. O contrato de *vesting* engloba elementos de natureza jurídica que não se restringem apenas ao âmbito do direito empresarial, em especial ao domínio societário, mas também abrangem considerações pertinentes ao campo laboral. Nesse contexto, a configuração do contrato emerge da convergência entre um contrato de investimento e uma garantia de participação societária em uma entidade corporativa (FRANCO; RUARO, 2021).

É crucial salientar que a abordagem da formalização do *vesting* em um contexto laboral preexistente não se isenta de obstáculos intrínsecos. A determinação dos critérios para a mensuração do cumprimento das cláusulas, a avaliação da contrapartida oferecida aos beneficiários e a conformidade com os regulamentos laborais são apenas alguns dos elementos que instauram uma complexidade adicional a esse arranjo. Ademais, a eventual cessação da relação laboral pode desencadear impasses na materialização dos termos pactuados, induzindo um cenário de incerteza que requer análises prospectivas e adoção de salvaguardas adequadas (FALEIROS JÚNIOR, 2022, p. 118).

De qualquer forma, não se descarta a possibilidade de formalização do *vesting* entre um indivíduo já empregado em uma relação empregatícia com a entidade, embora tal abordagem suscite complexidades na aferição do cumprimento das obrigações e possa acarretar encargos desnecessários para todas as partes envolvidas no desfecho eventual da relação contratual (FALEIROS JÚNIOR, 2022, p. 116). Em síntese, a complicada junção entre o *vesting*, a dinâmica empregatícia e os aspectos jurídicos exigem uma abordagem cautelosa e fundamentada, a fim de mitigar ambiguidades, salvaguardar os interesses de todas as partes envolvidas e contribuir para um ambiente laboral mais transparente e equitativo. É o que explicam Veiga e Penido (2019, p.97):

[...] para o referido autor [Edwin L. Miller Jr.], o contrato deveria regular os direitos de *vesting* da seguinte forma (no intuito de obter maior alinhamento de interesses): em caso de renúncia voluntária ou de rescisão por justa causa, o que normalmente deveria acontecer é que o trabalhador perderia qualquer outro direito relacionado ao *vesting*. Tal consequência decorreria de interpretação que, ao agir de maneira a renunciar ou agir de maneira a dar justa causa ao fim do pacto, o detentor abriu mão de parte dos direitos que lhe tenham sido conferidos pelo contrato. Se, no entanto, a renúncia deu-se por ter sido forçado ou levado a renunciar, ou o contrato foi rescindido sem justa causa, a situação é diferente. Nesses últimos casos, os direitos relacionados ao *vesting* deverão ser “acelerados”, com a possibilidade de exercício imediato. Assim, passaria a deter participação societária maior do que normalmente teria direito a deter pelo tempo decorrido do contrato.

Nesse contexto, sustenta-se que o contrato de *vesting* não se caracteriza como uma remuneração pela prestação de serviços, mas sim como uma alternativa de aquisição de participação acionária, sujeita à efetivação ou não. Uma vez delineada essa premissa, emerge a viabilidade plausível da formalização do contrato de *vesting* no âmbito das sociedades de responsabilidade limitada. Importa salientar que um dos riscos preponderantes associados ao contrato de *vesting* é a eventual dissolução contratual, em que o colaborador, que aspira à posição de futuro sócio, poderá recorrer aos órgãos judiciais trabalhistas com a intenção de atestar a existência de vínculo empregatício. Esse desfecho advém, frequentemente, da prática das *startups* em empregar o contrato de *vesting* como instrumento para retenção de talentos, sobretudo quando o colaborador se depara com uma contraoferta de emprego apresentando um salário mais substancial (CRUZ, 2018).

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelece que os contratos de *vesting* celebrados com os colaboradores devem conter disposições específicas, a saber: o valor de subscrição da ação; o prazo para conquista da aptidão para exercício das opções (também conhecido como período de carência ou *vesting*); bem como o limite temporal para o efetivo exercício das opções (denominado termo de opção). Tal protocolo normativo busca assegurar a transparência e a regulamentação do contrato de *vesting*, atenuando, assim, potenciais contendas derivadas de ambiguidades contratuais (BRASIL, 2018). Nesta linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região estabeleceu que o *vesting* não possui natureza salarial, por depender de questões mercantis. Sendo assim,

Em que pese a possibilidade da compra e venda de ações decorrer do contrato de trabalho, o trabalhador possui garantia de obtenção de lucro, podendo este ocorrer ou não, por consequência das variações do mercado acionário, consubstanciando-se em vantagem eminentemente mercantil. Dessa forma, o referido direito não se encontra atrelado à força laboral, pois não possui natureza de contraprestação, não havendo se falar, assim, em natureza salarial (SÃO PAULO, 2020).

Em igual sentido, reconhecendo que o *vesting* e as *stock options* não possuem natureza salarial, tem-se o Agravo de Recurso de Revista do TST nº 2843-80.2011.5.02.0030:

[...] de acordo com as regras do Plano das Incentive Shares, ao qual o autor anuiu e aderiu para poder participar [...] tinha uma expectativa de ganho vinculada a condições temporais para o resgate das unidades, dentre as quais, a perda do direito na hipótese de demissão voluntária. [...] o autor se demitiu antes de

completar três anos de trabalho e, portanto, não faz jus ao pagamento pretendido (BRASIL, 2015).

Nesta abordagem, é possível constatar que, de acordo com a análise efetuada por Resende (2020, p. 113), o reconhecimento da presença de um vínculo empregatício é condicionado à concomitância dos critérios estabelecidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sob essa perspectiva, identifica-se como empregado qualquer indivíduo de natureza física (ou seja, pessoa natural) que desempenhe atividades laborais em prol de terceiros, sendo estas caracterizadas pela manifestação dos atributos da personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. No caso de cumprimento dos requisitos mencionados previamente, materializa-se o estabelecimento do vínculo empregatício com base no princípio da primazia da realidade, um conceito aplicável no âmbito do Direito do Trabalho.

O componente da onerosidade se exterioriza por meio do fornecimento de uma retribuição financeira denominada salário, que o empregador provê ao empregado. Dentro desse contexto, a onerosidade engloba duas dimensões: a objetiva, que emana da formalização do contrato que regulamenta a relação jurídica de prestação de serviços e, também, do período durante o qual o colaborador permanece à disposição do empregador; em adição à dimensão subjetiva, a qual vai além da mera compensação pelos serviços prestados, uma vez que abarca a intenção do trabalhador de receber uma contrapartida econômica em decorrência do acordo laboral pactuado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 529).

Consoante à avaliação de Resende (2020, p. 567), o conceito de salário é caracterizado por atributos específicos, nomeadamente: a) caráter de contraprestação, o que implica numa remuneração específica destinada em virtude da execução de um serviço pelo empregado; b) natureza alimentar, uma vez que os rendimentos desempenham o papel de prover a subsistência do trabalhador e sua família; c) indisponibilidade, que restringe a possibilidade de renúncia por parte do empregado; d) natureza financeira, com o salário sendo previamente determinado independentemente dos resultados da atividade empresarial, ou seja, sem qualquer correlação com os lucros e as perdas da entidade empresarial. Dessa maneira, as propriedades intrínsecas das características contraprestacionais, da indisponibilidade e do caráter financeiro, assumem relevância ao elucidar a verdadeira natureza dos contratos de *vesting*.

Ademais, é pertinente frisar que a jurisprudência laboral se fundamenta na concessão de reconhecimento à existência de um nexo laborativo somente quando coexistem conjuntamente os requisitos delineados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estipulam os seguintes elementos: prestação de serviços por parte de uma pessoa física, com personalidade; continuidade da atividade, excluindo eventualidade, mediante sujeição hierárquica ao beneficiário dos serviços; e contrapartida financeira ou onerosidade (JUNQUEIRA, 2022, p. 341).

Deste modo, no contexto do contrato de *vesting*, destaca-se um elemento intrínseco que transcende o âmbito meramente remunerativo, coexistindo com a relação de vínculo laboral regida pelo arcabouço normativo do Direito do Trabalho. Como anteriormente constatado, a ausência de periodicidade na disposição salarial e a ausência de natureza contraprestacional, aliadas à presença de encargos pecuniários e dos riscos inerentes, são atributos identificáveis ou passíveis de serem identificados no cerne desse arranjo contratual. Tal discernimento corrobora a perspectiva de que o *vesting* seja caracterizado enquanto componentes financeiros atrelados ao intrincado tecido do risco empresarial, adotando uma natureza variável em consonância com os proventos advindos do empreendimento em questão (BRITTO; FIGUEIREDO; BUENO, 2017, p. 97).

No contexto exposto, o contrato de *vesting* emerge como uma estratégia que consubstancia uma garantia de participação societária a indivíduos que desempenham funções cruciais para o desenvolvimento das operações empresariais de uma *startup*. Em termos mais precisos, o contrato de *vesting* pode ser entendido como um contrato preliminar que estabelece os parâmetros para a aquisição futura de participações na sociedade. Este acordo predefinido delimita não apenas a quantidade de ações ou quotas a serem adquiridas, mas também estipula as modalidades e os momentos em que tais aquisições ocorrerão, ao mesmo tempo em que especifica as condições necessárias para que essa promessa seja efetivada, vinculando-a a eventos predeterminados pelas partes envolvidas.

Assim, o contrato de *vesting* surge como um meio contratual atípico e estratégica de relevância notória no contexto empresarial, contribuindo para a gestão eficaz dos recursos humanos e a consolidação de parcerias sólidas entre empreendedores e aqueles que desempenham um papel fundamental na trajetória de crescimento de uma *startup*. Sua utilização requer uma análise cuidadosa das necessidades e objetivos das partes envolvidas, bem como uma redação precisa e abrangente que contemple os elementos essenciais para a proteção dos interesses e o sucesso mútuo das partes contratantes.

### 3 A REGÊNCIA SUPLETIVA DA LEI 6.404/76 POR ANALOGIA PARA VESTING

A Lei 6.404/76 dispõe sobre a alocação de a uma modalidade contratual que estipula a alocação de ações ou a concessão de opções para a aquisição de ações aos colaboradores, como uma forma de retribuir a sua dedicação e comprometimento no avanço da empresa. A ausência de uma regulamentação específica referente ao instituto de *vesting* no sistema jurídico brasileiro instiga uma análise sobre a previsão da aplicação analógica das disposições estabelecidas na Lei nº 6.404/76, também conhecida como a Lei das Sociedades por Ações, como recurso complementar.

A presente exposição parece demonstrar a existência de um aparente conflito entre as normas mandatórias apresentadas no parágrafo 2º do artigo 1.055 do Código Civil de 2002 e no artigo 7º da Lei nº 6.404 de 1976, que proíbe expressamente a subscrição de capital social mediante prestação de serviços nas sociedades de responsabilidade limitada (LTDA) e nas sociedades anônimas (S/A), respectivamente. Assim, a determinação acerca da validade jurídica de todos os tipos de acordos no cenário normativo nacional emerge como uma questão incontestável se os contratos de *vesting* são incompatíveis com a jurisdição estatutária de integralização do capital social em sociedades LTDA ou S/A. (VALENÇA FILHO, 2019, p. 76).

De início, a resposta, considerando a superfície da questão, poderia ser afirmativa, dado o mandamento explícito nos dispositivos supramencionados. Contudo, mediante as adaptações permitidas, exigidas pelo aparelho legal doméstico, é possível conceber a implementação desses contratos atípicos sem contravenção aos preceitos legais, mediante a adoção *exempli gratia*, de um arranjo contratual em que a aquisição assume a forma de contrato preliminar para aquisição e alienação de ações ou quotas, subordinadas a eventos futuros e incertos. Este arranjo encontra apoio nos artigos 122 e 425 do CC/2002, assim como na concepção de outras estruturas contratuais harmoniosas. Desta feita, o contrato em questão não se revela essencialmente proscrito pela legislação civil, pois, constitui uma instituição de natureza estrangeira e atípica (VALENÇA FILHO, 2019, p. 76).

Torna-se relevante ressaltar que a doutrina tem-se debruçado sobre a utilização do contrato de *vesting* como um meio contratual atípico de impulso nas *startups* organizadas como sociedades anônimas ou sociedades de responsabilidade limitada. A respeito das sociedades anônimas, é comum ocorrer uma confusão entre o *vesting* e as opções de compra, também denominadas *stock*

*options*, regulamentadas pelo artigo 168, parágrafo 3º, da Lei nº 6.404/76. Ainda que ambas as estruturas contratuais compartilhem semelhanças, elas remetem a conceitos diferentes (JUNQUEIRA, 2022, p. 338).

Segundo Marinho (2019), as *stock options* são um plano de ações destinado ao incremento do capital da empresa, sem alterações no estatuto social. Essas opções são concedidas a sociedades anônimas com o objetivo de permitir que os empregados adquiram ações a preços previamente estabelecidos em situações de abertura de capital. A sua base legal encontra-se no artigo 168, parágrafo 3º, da Lei das Sociedades por Ações. Por sua vez, a aquisição é um mecanismo que facilita a obtenção de direitos em um dado empreendimento (MARINHO, 2019, *apud* ARAN; SOUZA, 2021, p. 162).

As *stock options* exigem previsão estatutária, autorização do capital autorizada e aprovação em assembleia geral para a outorga da opção de compra. Além disso, essa opção é disponibilizada exclusivamente a indivíduos específicos: administradores ou empregados da companhia, bem como pessoas físicas que prestam serviços à empresa ou a entidades sob seu controle (ARAN; SOUZA, 2021, p. 163).

Cumpra salientar que as *stock options* desfrutam de um regime regulatório mais robusto e, por conseguinte, de uma base jurídica mais sólida em comparação com os contratos de *vesting*, os quais podem encontrar oportunidades potenciais no que diz respeito à incorporação do capital social em sociedades de responsabilidade limitada (JUNQUEIRA, 2022, p. 339).

Neste contexto, ao conferir um benefício futuro ao empresário, não qual a oportunidade de lucro se delinea, o propósito das *stock options* não se desvia daquela do *vesting*: recompensar o trabalhador por sua contribuição para o sucesso da empresa, uma vez que sua eficiência influencia diretamente no triunfo – ou insucesso – da companhia, bem como na valorização das ações, objetos da oferta de compra.

Com base nisso, sustenta-se que o *vesting* não se configura como uma retribuição pela prestação de serviços, mas sim como uma alternativa para a aquisição de participação societária que poderá, eventualmente, materializar-se. Uma vez previsto tal acordo, o contrato de *vesting* torna-se plenamente viável dentro do cenário das sociedades limitadas (JUNQUEIRA, 2022, p. 339).

No que diz respeito ao arcabouço jurídico das sociedades limitadas, há uma concessão de contribuição para o capital social “mediante prestação de serviço”, tal como delineado no parágrafo 2º do artigo 1.055 do Código Civil. Para alguns acadêmicos, esta restrição obsta a antecipação da subscrição de cotas sem uma contraprestação pecuniária ou de bens, mesmo sob condições. Este impasse decorre da dificuldade de mensurar e quantificar efetivamente a subscrição do capital social pelo sócio, o que poderia dar ensejo a disputas e abalar a relação de confiança com investidores cautelosos (JUNQUEIRA, 2022, p. 339). Assim, conforme Junqueira (2022, p. 339):

parte da doutrina afirma que, enquanto não houver jurisprudência pacificada em relação ao assunto, deve-se formular no contrato social da sociedade limitada a previsão de regência supletiva pela Lei 6.404/76, para, por supletividade e analogia, possibilitar o modelo de *stock options* por ela já regulado. Outra parte, mais severa, da doutrina argumenta que apenas sociedades anônimas podem realizar o contrato de *vesting*.

Torna-se imperativo tomar em consideração que a grande maioria das empresas emergentes no contexto brasileiro adquirem sua forma jurídica na configuração de sociedades de

responsabilidade limitada. Nesse contexto, é de suma importância destacar que a restrição à celebração de acordos de *vesting* poderia ter impactos adversos em relação ao seu desenvolvimento.

Assim, sustenta-se a perspectiva de que o *vesting* não deva ser concebido como uma recompensa direta pela prestação de serviços, mas, antes, como uma opção que outorga o direito de aquisição de participação acionária, cuja materialização pode ou não ocorrer. Estabelecer essa distinção é fundamental para tornar o acordo de *vesting* plenamente viável dentro da dinâmica operacional das sociedades de responsabilidade limitada (FRANCO; RUARO, 2021)

Uma consideração primordial a ser destacada é que as *startups* frequentemente dependem de atrair talentos-chave e colaboradores para sustentar seu crescimento e inovação. A utilização do *vesting*, sobretudo quando adaptado à estrutura de sociedades limitadas, emerge como uma ferramenta estratégica para cumprir esse desígnio. Por meio do estabelecimento de um acordo de *vesting*, uma empresa pode oferecer uma participação societária potencial como incentivo a indivíduos que desempenham funções críticas na organização, promovendo, assim, o alinhamento de interesses e o comprometimento de longo prazo (FRANCO; RUARO, 2021).

Ademais, a abordagem do *vesting* no âmbito das sociedades limitadas também fornece uma solução que se coaduna com a estrutura legal vigente no Brasil, evitando potenciais conflitos ou ambiguidades decorrentes de interpretações equivocadas do contrato. Dessa forma, o *vesting*, ao ser concebido como uma opção de compra de participação societária, mantém-se alinhado com as normas e práticas regulatórias locais, o que favorece a segurança jurídica e a clareza nas relações contratuais.

Desta forma, a lacuna normativa concernente ao instituto do *vesting* não impede uma eventual aplicabilidade, por analogia, das disposições previstas na Lei 6.404/76. A literatura especializada, ao destacar a consonância entre as relações associativas e a essência do *vesting*, e a proteção, ao ratificar a previsão desse emprego interpretativo, têm reforçado a concepção de que a assimilação controlada da referida lei manifesta coerência e consonância com a intrincada natureza das *startups* (VALENÇA FILHO, 2019, p. 76).

Portanto, é necessário que o contrato de *vesting* constitua um mecanismo de natureza não convencional dentro do escopo da legislação vigente no ordenamento jurídico brasileiro, em contraste com as opções de compra de ações, que são contempladas no artigo 168, parágrafo 3º, da Lei n. 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas), mediante a concessão de alternativas de aquisição de ações a dirigentes, funcionários ou negociações de serviços. Não se exclui, nesse contexto, a possibilidade de que o investimento esteja ganhando crescentemente conveniente no contexto empresarial brasileiro, particularmente nas fases primordiais de uma *startup*, nas quais a constituição por meio de uma sociedade anônima pode ser incongruente, sendo uma estrutura de sociedade limitada, em muitos casos, mais indicada para uma *startup* (VALENÇA FILHO, 2019, p. 76).

O *vesting* apresenta disposições, devidamente apresentadas no tópico “A Realidade Jurídica do *Vesting* nas *Startups*”, tanto no âmbito das sociedades anônimas como nas sociedades limitadas, sendo, além disso, factível estabelecer critérios de cumprimento de metas para a efetivação dos direitos (CHIANETE; WUO, 2016, p. 31). Em contrapartida, as *stocks options* detêm um âmbito mais restrito de aplicabilidade. Nesse contexto, “o *vesting*, mesmo que compartilhando algumas semelhanças com as opções de compra de ações, pode ser ainda mais discrepante, especialmente quando se considera sua aplicação em startups com recursos financeiros limitados e setores afins, notadamente no domínio tecnológico” (CHIANETE; WUO, 2016, p. 31).

Nesse espaço, apesar da diferenciação marcante entre os dois institutos em apreço, é relevante destacar que partilham algumas características, posto que ambos representam formas de vantagens concedidas aos colaboradores de uma entidade corporativa, embora cada qual exiba sua

própria modalidade de implementação e operacionalização. Enquanto o *vesting* abrange uma gama mais ampla de acordos societários, estendendo-se, inclusive, a empresas de menor porte e estruturas mais delicadas, como é o caso das *startups*, as *stock options* estão intrinsecamente vinculadas à sua aplicabilidade nas sociedades anônimas (CHIANETE; WUO, 2016, p. 31).

Em resumo, não se pode desconsiderar a camada intrínseca entre os dois mecanismos, já que ambos repercutem na disponibilização de participação societária. Por outro lado, o *vesting* é concebido como uma cláusula contratual que engloba o lapso temporal necessário, inserido no contexto do plano global oferecido por meio das *stock options*. Não obstante, é relevante assinalar que as *stock options*, enquanto plano de cunho opcional, possuem respaldo jurídico no ordenamento legal brasileiro, em contraposição ao *vesting*, que ainda carece de uma normatização específica, situação que reflete um panorama jurisprudencial ainda em sua fase inicial (VALENÇA FILHO, 2019, p. 77).

#### 4 A REALIDADE JURÍDICA DO VESTING NAS STARTUPS

Realizando uma transposição direta do vocábulo da língua inglesa, a terminologia "startup" ostenta uma conotação semântica que evoca um estágio inaugural e primordial, sugerindo a concepção embrionária de um empreendimento, conceito ou padrão de atividade empresarial. Este estágio manifesta um ponto de origem, que, todavia, carece de uma estruturação circunstanciada de cunho jurídico e administrativo (FALEIROS JÚNIOR, 2022, p. 78).

A partir da promulgação da Lei Complementar nº 167, datada de 24 de abril de 2019, que instituiu o programa “Inova Simples”, emergiu uma delimitação normativa precisa das startups:

§ 1º Para os fins desta Lei Complementar, considera-se *startup* a empresa de caráter inovador que visa a aperfeiçoar sistemas, métodos ou modelos de negócio, de produção, de serviços ou de produtos, os quais, quando já existentes, caracterizam startups de natureza incremental, ou, quando relacionados à criação de algo totalmente novo, caracterizam startup de natureza disruptiva (BRASIL, 2019).

A Lei Complementar 182, de 2021, conhecida como a "Lei das *Startups*", representa um marco relevante no contexto brasileiro para a promoção e regulamentação das empresas inovadoras de base tecnológica, comumente denominadas *startups*. Essa legislação foi concebida com o propósito de fomentar o ambiente empreendedor, estimular a inovação e propiciar a geração de empregos qualificados no país, ao mesmo tempo em que confere maior segurança jurídica aos empreendedores e investidores (BRASIL, 2021). A motivação primordial por trás da Lei das *Startups* reside na percepção de que essas empresas desempenham um papel crucial na economia contemporânea, impulsionando o crescimento, a competitividade e a criação de novas tecnologias. Dessa forma, a legislação almeja reduzir obstáculos e catalisar o desenvolvimento desse setor, criando um ambiente mais propício para o surgimento e a expansão das startups no Brasil (BRASIL, 2021).

A Lei Complementar 182/2021 representa um marco significativo ao incorporar uma série de medidas cruciais para o cenário das startups no Brasil. Uma das mudanças mais notáveis é a definição clara do que constitui uma *startup*, estabelecendo critérios específicos que incluem um faturamento anual limitado a R\$16 milhões, um período máximo de dez anos desde a sua fundação e a adoção de modelos de negócios inovadores. Além disso, a lei promove o investimento anjo, simplificando a atuação dos investidores que desejam apoiar financeiramente o desenvolvimento

das *startups*. Essa medida proporciona segurança jurídica aos investidores, evitando que sejam considerados como sócios da empresa e, assim, livrando-os de assumir responsabilidades excessivas. Outro ponto importante é a simplificação do ambiente regulatório para as *startups*, permitindo que elas testem novos modelos de negócios e produtos de maneira ágil e flexível. Além disso, a legislação estimula a colaboração entre as *startups* e o setor público, incentivando a realização de projetos inovadores em parceria com órgãos governamentais (BRASIL, 2021).

No que diz respeito às compras públicas, a lei facilita a participação das *startups* em processos de aquisições governamentais, tornando mais acessível para essas empresas fornecerem produtos e serviços ao governo. Além disso, a introdução da categoria de Sociedade Anônima Simplificada (SAS) oferece uma estrutura mais adequada para *startups* que desejam captar investimentos e expandir de maneira escalável. Por fim, a lei também prevê um regime trabalhista especial para as *startups*, proporcionando maior flexibilidade nas relações de trabalho e simplificando a contratação de talentos. Em suma, a Lei Complementar 182/2021 representa um avanço significativo no apoio e no desenvolvimento do ecossistema de *startups* no Brasil, criando um ambiente mais favorável para o crescimento e a inovação dessas empresas (BRASIL, 2021).

Em síntese, a Lei Complementar 182/2021 constitui uma iniciativa de grande relevância para impulsionar o ecossistema de *startups* no Brasil, criando um ambiente mais propício à inovação, ao empreendedorismo e ao investimento em tecnologia. Seu propósito é fomentar o crescimento econômico e a competitividade do país, enquanto oferece proteção e apoio aos empreendedores que estão na vanguarda da transformação digital e tecnológica. Essa legislação representa um passo significativo em direção a um futuro mais promissor para as *startups* brasileiras. No contexto contemporâneo, notamos um aumento notável e rapidamente progressivo no cenário das *startups*, que tem resultado na implementação de medidas jurídicas direcionadas a esse âmbito empresarial. Entre essas medidas, destaca-se o “Marco Legal das *Startups*”, um conjunto de dispositivos normativos que introduz uma série de conceitos e definições de relevância para este modelo particular de empreendimento (JUNQUEIRA, 2022, p. 328).

O referido marco regulatório emana como resposta à dinâmica singular que as *startups* apresentam no panorama econômico, caracterizando-se pelo seu dinamismo, inovação e potencial de disrupção. Nesse sentido, a elaboração do Marco Legal visa fornecer um arcabouço normativo condizente com as necessidades e especificidades desse setor, a fim de fomentar sua expansão enquanto promove a segurança jurídica e a proteção de todas as partes envolvidas. O Marco Legal das *Startups* traz algumas definições interessantes para esse modelo de negócio:

Art. 3º São consideradas *startups* as organizações empresariais, nascentes ou em operação recente, cuja atuação caracteriza-se pela inovação aplicada a modelo de negócios ou a produtos ou serviços ofertados. § III – que atendam a um dos seguintes requisitos, no mínimo: a) declaração, em seu ato constitutivo ou alterador, e utilização de modelos de negócios inovadores para a geração de produtos ou serviços [...] (BRASIL, 2021).

No âmbito do escopo legal, conforme delineado no parágrafo único do artigo 65-A da Lei das *Startups*, conceitua-se *startup* como uma entidade de caráter inovador com a finalidade de otimização de sistemas, métodos ou modelos de negócios, produção, serviços ou produtos. Nesse sentido, é requisito obrigatório que a empresa exiba características inovadoras para ser categorizada sob tal denominação (BRASIL, 2019). A legislação também define que, além de sua natureza inovadora, as *startups* podem ser consideradas como empreendimentos de cunho incremental ou disruptivo. Essas categorias são tratadas de forma diferenciada, promovendo o estímulo à criação,



formalização, desenvolvimento e consolidação dessas entidades como agentes propulsores de avanços tecnológicos e fomentadores de geração de emprego e renda. O delineamento legal estabelece que as *startups* de natureza incremental estejam relacionadas a melhorias empreendidas em algo preexistente, enquanto aquelas de natureza disruptiva estão ligadas à criação de inovações totalmente novas (BRASIL, 2019).

Além de estabelecer a essência conceitual das *startups*, a legislação também incorpora particularidades relativas ao processo de fundação e encerramento dessas empresas. É prescrito que o estabelecimento de uma *startup* ocorrerá de maneira desburocratizada e automática, sendo seu registro regular na "Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios (REDESIM)" por meio de um formulário digital específico disponibilizado no portal oficial do governo federal, sob o título de "Inova Simples" (BRASIL, 2019).

As *startups*, por sua própria natureza, já são bastante comuns nas empresas, com seu modelo de gestão de negócios apresentando características distintas. Diversas abordagens de condução empresarial são adotadas, incluindo contratos considerados atípicos dentro do contexto do Direito Civil brasileiro (ARAN, SOUZA, 2021, p. 160). Nesse contexto, para um exame aprofundado desses contratos, é apropriado explorar a essência jurídica do contrato de aquisição de direitos no âmbito das *startups*. Nas *startups*, o contrato de vesting funciona como uma estratégia para atrair e reter talentos-chave em momentos cruciais. Isso ocorre porque os colaboradores têm a expectativa de adquirir gradualmente ações ou cotas da sociedade ao longo do tempo. Portanto, o contrato de aquisição representa a convergência entre investimento e garantia de participação em uma entidade, resultando na aquisição progressiva de direitos sobre um determinado negócio (JUNQUEIRA, 2022, p. 336).

Nesse contexto, é vital compreender a estrutura subjacente a esse instrumento contratual, que muitas vezes inclui a Cláusula de Carência, ou *Cliff*. Essa cláusula estabelece um período durante o qual o colaborador deve permanecer afiliado à empresa antes de adquirir o direito de exercer a aquisição da participação societária. A especificidade desta cláusula é avaliar o grau de dedicação e comprometimento do colaborador (JUNQUEIRA, 2022, p. 336).

A cláusula *Cliff* determina um prazo mínimo de permanência e contribuição na empresa como requisito para aquisição de cotas ou ações. O descumprimento desta cláusula resulta na renúncia ao direito de participação societária. Analogamente a um período de avaliação, esta cláusula permite que os sócios fundadores avaliem o sócio em potencial, suas habilidades e comprometimento com o projeto. Embora o prazo médio seja geralmente de quatro anos, é comum implementar janelas de aquisição graduais a partir do primeiro ano (GANTOIS, 2005, p. 123).

Além disso, é pertinente explorar a operacionalização do contrato de aquisição de direitos, que é concretizado por meio de *milestones* (metas e objetivos) ou pela definição de prazos. No contexto dos marcos, as metas alcançadas conferem ao colaborador o direito de adquirir a participação societária. Já a delimitação temporal confere ao colaborador o direito de adquirir cotas ou ações com base na duração de sua permanência na sociedade (GANTOIS, 2005, p. 123). O contrato de *vesting* também pode conter outras cláusulas, dentre as quais se destaca a cláusula de "aceleração", a qual permite o cumprimento antecipado das metas previstas nas cláusulas de *cliff* e *milestones*. Se as metas forem cumpridas antes do prazo, o direito de aquisição pode ser antecipado. Essa cláusula também pode ser ativada em caso de alienação do controle societário (GANTOIS, 2005, p. 124).

Além disso, vale a pena explorar as cláusulas de *Good Leaver* ou *Bad Leaver*, que frequentemente estão vinculadas à obtenção progressiva do direito de aquisição da participação societária e à sua utilização efetiva. Essas cláusulas, relacionadas a saídas justificáveis ou não do colaborador, estabelecem um quadro para não atingir os objetivos definidos. O cenário mais

comum envolvendo essas disposições é a avaliação do valor de venda da participação já adquirida pela sociedade. Na primeira situação, a venda é realizada ao valor de mercado, enquanto a segunda restringe o valor histórico corrigido (GANTOIS, 2005, p. 124). Entre as cláusulas acessórias que caracterizam predominantemente esse tipo de contrato, destaca-se a de não concorrência, essencial para proteger o sucesso do empreendimento. Seu objetivo é salvaguardar a integridade da inovação, que nem sempre esteja plenamente protegida pela propriedade intelectual, abrangendo segredos comerciais ou industriais (GANTOIS, 2005, p. 124).

A cláusula de *lock-up*, que impede a transferência ou alienação de cotas ou ações por um período específico, também merece atenção. Essa cláusula consiste em um conjunto de mecanismos contratuais destinados a restringir a negociação de participação societária. O termo *lock-up* é interpretado como uma “cláusula de desbloqueio” (GANTOIS, 2005, p. 124). Do mesmo modo, a cláusula *drag along* tem o propósito de obrigar outros acionistas ou cotistas a participarem do processo de alienação. Ela é direcionada aos acionistas minoritários, quando o controlador decidir alienar sua participação a um comprador interessado na aquisição da totalidade da entidade. A cláusula estabelece preços e condições uniformes para todos os sócios ou acionistas (GANTOIS, 2005, p. 124).

Assim, concluímos que o contrato *vesting*, dentre outros cenários, configura-se como um contrato de opção para aquisição gradual de participação societária, mediante cumprimento de metas ou após um determinado período de tempo. No entanto, esta modalidade não se trata de uma relação entre sócios e funcionários, mas sim entre sócios e futuros sócios, exigindo cuidados específicos para evitar conflitos legais. Uma preocupação recorrente entre os sócios é a desconfiança de conceder participação societária imediata a um colaborador anteriormente desconhecido. Nesse contexto, uma cláusula estreitamente associada à *vesting* é a cláusula *cliff*, que estabelece um período inicial durante o qual o novo sócio não adquire qualquer participação em caso de saída da sociedade. Pode-se fazer uma analogia com um “período de carência” no contexto do direito de *vesting* (MAY, 2018, p.35).

Essa cláusula encontra fundamentação, sobretudo, no artigo 999 do Código Civil, o qual dispõe que as modificações no contrato social relacionadas às questões referidas no artigo 997 dependem do consentimento unânime de todos os sócios; as demais modificações serão decididas por maioria absoluta de votos, a menos que o contrato possa ser exigido deliberar unânime (MAY, 2018, p.35). E nas palavras de NYBØ:

Nesse sentido, esse tipo costuma prever um período probatório para que o direito de *vesting* passe a vigorar denominado Cliff. Durante o período de Cliff o colaborador encontra-se em um período probatório, durante o qual não terá nenhum direito outorgado caso resolva sair ou seja dispensado pela startup. O padrão adotado pelo vale do silício e, conseqüentemente, importado pelo Brasil, consiste em oferecer normalmente um ano de Cliff e quatro anos de *vesting*, de forma que após um ano o colaborador terá direito à aquisição da participação societária outorgada proporcionalmente ao longo de quatro anos (NYBØ, 2018, p. 205).

A análise da cláusula da inserção de um período de carência em contratos também foi objeto de discussão no acórdão proferido pela Ministra relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, no âmbito da deliberação da 8ª Turma do Tribunal Superior Trabalhista. A referida decisão consagrou que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO – PLANO DIRETOR DE AÇÕES – “INCENTIVE SHARE UNITS” – PRAZO DE CARÊNCIA – VALIDADE (...) PRAZO DE CARÊNCIA – VALIDADE É lícita a cláusula que prevê a perda de “ações fantasmas” (unidades monetárias de incentivo) pelo empregado que pedir demissão antes de decorrido o prazo de carência (“*vesting*”) fixado pelo regulamento. Não há falar em sujeição à vontade unilateral do empregador, mas na mera expectativa de direito ao resgate das ações de incentivo no curso do prazo de carência (BRASIL, 2015).

Além disso, é obrigatório determinar a modalidade de pagamentos a ser atribuída ao colaborador durante o período de carência, seja por meio de prerrogativas de ordem pecuniária ou por meio da apropriação dos rendimentos auferidos. Logo, ainda que, à primeira vista, o profissional não tenha participação acionária, é de suma importância que sua posição seja abordada de maneira equiparada a de um acionista, sob a perspectiva de evitar a caracterização de um vínculo trabalhista. Em virtude de que uma jornada nem sempre é permeada exclusivamente por situações vantajosas, é passível que adversidades venham a se materializar. Portanto, confere-se especial destaque às cláusulas que delimitam as contingências ensejadoras da cessação da qualidade dos beneficiários do contrato de *vesting* no contexto do corpo laborativo da *startup* é de rigor. Para tal desiderato, emergiram duas cláusulas distintas, a saber, a estipulante do afastamento por razões justificadas (*good leaver*) e aquela que regula a hipótese de afastamento desabonatório (*bad leaver*) (MAY, 2018, p.42).

Além disso, a configuração dos termos de contraprestação do contrato de *vesting*, bem como sua manifestação de desconexão com a esfera trabalhista, deve ser minuciosamente analisada. É imperativo, nesse contexto, estabelecer a correta estruturação das contrapartidas a serem prejudicadas ao colaborador, levando-se em conta o período de latência imposto pelo contrato, seja através da alocação de benefícios correlatos ou da partilha de excedentes econômicos. Nesse ínterim, é crucial internalizar que a formalização do contrato de *vesting*, apesar de alheia à natureza laboral, exige uma abordagem semelhante à dinâmica associada ao estatuto de um sócio pleno, a fim de prevenir a concepção de uma relação laboral dissimulada (MAY, 2018, p.42).

Cabe ressaltar, todavia, que a trajetória trilhada nem sempre se revela isenta de obstáculos. Consequentemente, confira o enfoque diligente às cláusulas que delineiam os cenários passíveis de resultar na desvinculação do beneficiário do *contrato de vesting* no âmbito do contingente funcional da *startup* se mostrar inelutável. Com esse propósito, delinear-se duas cláusulas distintas, designadas como aquela concernente à desconexão motivada por situações específicas (*good leaver*) e aquela que regula a categoria de afastamento prejudicial (*bad leaver*) (MAY, 2018, p.42). Como conceitua precisamente NYBØ:

A cláusula de *good leaver* costuma prever situações em que o colaborador se retira da Startup por motivos razoáveis, mantendo uma boa relação com a empresa, de forma que na eventualidade de ocorrer um evento de liquidez, este passará a receber os valores proporcionais à participação social que lhe foi outorgada pelo contrato de *Vesting*. De outro lado, a cláusula *bad leaver* tem um caráter punitivo para aqueles colaboradores que deixam a Startup por motivos de demissão pelo empregador por justa causa, dentre outros casos que algum tipo de desídia entre o colaborador e o empregador, de forma que na eventualidade de um evento de liquidez o colaborador terá direito apenas ao valor contábil da participação societária que adquiriu ou, ainda, a própria Startup pode ter o direito de recomprar a participação societária outorgada a preço do valor contábil. A decisão referente

à saída do colaborador como *good* ou *bad leaver* geralmente é tomada pelos administradores da Startup (NYBØ, 2018, p.205).

Por uma razão semelhante, é frequente observar que o contrato *vesting* contempla a contingência do exercício da opção de aquisição apenas em cenários de eventos relacionados à liquidez. Os eventos relacionados à liquidez delineiam situações nas quais a participação acionária da *startup* passa a adquirir algum grau de liquidez. Esses eventos englobam: (I) a dissolução da entidade societária; (II) injeção de investimentos por terceiros na sociedade; (III) operações de aquisição, fusão ou cisão; (IV) alienação de ativos substanciais da *startup*, dentre outros desdobramentos relevantes (MAY, 2018, p.43).

A inserção desses termos e disposições nos contratos de *vesting* emerge como uma medida estratégica de segurança dos interesses das partes envolvidas. Tais cláusulas não configuram apenas elementos reguladores da temporalidade e das situações que autorizam o exercício da opção de compra, mas também abraçam uma dimensão prudencial, em consonância com as complexidades e as incertezas inerentes ao ecossistema empresarial em inovações iniciais (MAY, 2018, p.43). Essa conexão intrínseca entre a opção de aquisição e os eventos de liquidez é erigida como um artefato normativo que reflete a ponderação cuidadosa das partes contratantes entre a concessão de incentivos e a preservação da coesão operacional. A habilidade de converter unidades de aquisição em ações ordinárias está, portanto, condicionada a marcos tangíveis que marcam uma evolução substancial na trajetória da *startup*, minimizando, assim, situações de especulação desvinculadas do progresso genuíno da empresa (MAY, 2018, p.45).

Em última instância, essa disposição consubstancia-se como uma abordagem prudente e criteriosa, a qual visa estabelecer um alinhamento eficaz entre os detentores do contrato de *vesting* e os vetores de desenvolvimento da empresa. Ao sincronizar o desbloqueio das opções de aquisição com acontecimentos concretos de liquidez, o contrato de *vesting* se erige como um instrumento que promove a continuidade dos esforços empreendidos, reforçando, assim, a vitalidade da *startup* no panorama empresarial em constante mutação (MAY, 2018, p.45).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação relacionada ao contrato de *vesting* engloba uma análise abrangente que se baseia em doutrinas, jurisprudências e, igualmente importante, em princípios que desempenham um papel crucial na interpretação e na validação jurídica desse instrumento contratual. Nesse contexto, este estudo se propôs a explorar, por meio de uma análise jurídica aprofundada que incorpora princípios, legislação, jurisprudência e artigos científicos, o conceito legal atribuído às *startups*, a natureza e validade jurídica do contrato de *vesting* e sua aplicação concreta no contexto das *startups*. Um dos principais desafios associados a esse tema reside na capacidade do contrato de *vesting* em proporcionar segurança jurídica às *startups*.

Embora haja uma legislação que define o conceito jurídico de *startup* no Brasil e regulamenta sua criação e extinção, ainda não existe uma estrutura empresarial específica claramente delineada para essas empresas no arcabouço normativo. Como resultado, as *startups* recorrem à analogia, aplicando institutos já existentes no direito empresarial para moldar suas operações. É importante notar que, enquanto há doutrina que considera o *vesting* como um mecanismo e não um contrato formal, a terminologia adotada não afeta sua aplicação, uma vez que as regras subjacentes permanecem as mesmas, pelo menos até que surja uma legislação que estabeleça o contrário e reconheça o *vesting* como uma entidade independente dentro do direito contratual.

Apesar de ser classificado como um contrato atípico, é crucial destacar que o contrato de *vesting* possui características intrínsecas que o distinguem de outros acordos contratuais. Em sua essência, ele representa um método de aquisição gradual de participações acionárias em uma *startup*, com a conclusão dependendo do cumprimento de condições preestabelecidas acordadas entre as partes contratantes.

No contexto de empresas *startups*, o *vesting* adquire uma relevância significativa nas discussões sobre estruturas de remuneração e participação societária. Especialmente em cenários empresariais onde a atração e a retenção de talentos desempenham um papel crucial, a aplicação do *vesting* é considerada uma estratégia eficaz para alinhar os interesses dos colaboradores com os objetivos de longo prazo da empresa. Portanto, a questão da utilização do *vesting* em sociedades limitadas transcende uma análise superficial e exige um exame aprofundado das interações entre *startups* e o atual contexto jurídico. A continuidade desse debate moldará a interpretação e a aplicação futura das normas societárias relevantes, requerendo uma abordagem cuidadosa por parte dos profissionais jurídicos e dos agentes econômicos envolvidos.

Quanto à questão da validade da aplicação do contrato de *vesting* em *startups*, existe um debate em curso sobre a possibilidade de sua utilização em sociedades limitadas, considerando a vedação legal estipulada. No entanto, a jurisprudência ainda não se pronunciou sobre o assunto, em grande parte devido à novidade do tema. Portanto, cabe aos pesquisadores levantar hipóteses sobre como essa modalidade contratual será aplicada na prática em relação aos modelos empresariais. A corrente que defende a aplicação do *vesting* em sociedades limitadas argumenta que ele não se enquadra na proibição estabelecida no artigo 1.055, parágrafo 2º, do Código Civil de 2002, uma vez que o *vesting* se traduz na possibilidade de adquirir quotas na empresa após o cumprimento das condições estabelecidas no contrato, não envolvendo a integralização do capital por meio de serviços.

É importante ressaltar que a assinatura de um contrato de *vesting* por parte de um colaborador não implica na rescisão de seu contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os colaboradores celetistas que celebram contratos de *vesting* não perdem seus direitos a férias, décimo terceiro salário e outros benefícios previstos em lei. No entanto, é essencial destacar que essas questões devem ser analisadas caso a caso, considerando que qualquer instituto jurídico está sujeito a abusos por parte de indivíduos mal-intencionados que buscam prejudicar terceiros de boa-fé.

## REFERÊNCIAS

ARAN, Alana Thais; SOUZA, Ieda Maria Berger. **Análise jurídica da aplicação do contrato de *vesting* na estruturação das *startups***. Revista Científica do Curso de Direito – Centro Universitário FAG, 2021, p 152 - 180. *E-book*. Disponível em: <https://dir.fag.edu.br/index.php/direito/article/view/62/47>. Acesso em: 14 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil Brasileiro. Brasília, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 14 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília, 1976. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16404compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404compilada.htm). Acesso em: 14 de agosto de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos Declaratórios Agravado de Instrumento em Recurso de Revista **Ag-ED-AIRR 7400-93.2009.5.02.0511**. Agravante: Henkel LTDA. Agravado. Graciela Felipa Fernandes. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 30 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/860676489/inteiro-teor-860676508>. Acesso em: 14 de agosto de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravado em Recurso de Revista **ARR 2843-80.2011.5.02.0030**. Agravante: Guilherme Lopes Gama. Agravado. Branco de Investimentos Creditsuisse (Brasil) S.A. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 18 de novembro de 2015. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/882716816>. Acesso em: 14 de agosto de 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 182, de 1 de junho de 2021**. Institui o marco legal das *startups* e do empreendedorismo inovador; e altera a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Brasília, 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp182.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp182.htm). Acesso em: 08 de setembro de 2023.

BRASIL. **Resolução nº 55, de 23 de março de 2020**. Dispõe sobre o procedimento especial simplificado para a Empresa Simples de Inovação (Inova Simples), instituído pela Lei Complementar nº 167, de 24 de abril de 2019. Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-55-de-23-de-marco-de-2020-249440069>. Acesso em: 22 de agosto de 2023.

BRITTO, Felipe Lorenzi de; FIGUEIREDO, Fernanda Balieiro; BUENO, Iva Maria Souza. **Stock Options: os planos de opção de compra de ações**. Portugal: Grupo Almedina, 2017.

BUENO, Francisco de Godoy. **Regime jurídico dos contratos atípicos no direito brasileiro**. Revista de Direito Civil Contemporâneo. Vol. 6. P. 55-73. São paulo: Ed. RT, jan-mar. 2016.

CHINAITE, Carlos Eduardo de Sousa; WUO, Fábio Soares. Apontamentos sobre *vesting* no Brasil. In: REZENDE, Luiza (Org.). **Direito para empreendedores**. São Paulo: Évora, 2016, p. 31.

CREMADES, Alejandro; CORCORAN, Barbara; YEN, Jonathan. **The art of startup fundraising: pitching investors, negotiating the deal, and everything else**. Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2016.

CRUZ, Paula Ouriques. **Quais os requisitos e riscos de um contrato de vesting?**. Migalhas, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/285191/quais-os-requisitos-e-riscos-de-um-contrato-de-vesting>. Acesso em: 22 de agosto de 2023.

DOS SANTOS, Keila. **Desmistificando o vesting**. 2017. Disponível em <http://www.direitoenegocios.com/7627-2/>. Acesso em: 14 de agosto de 2023.

FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura. **Vesting empresarial: aspectos jurídicos relevantes à luz da teoria dos contratos relacionais** – 2. ed. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2022.

FEIGELSON, Bruno; NYBO, Erik Fontenele; FONSECA, Victor Cabral. **Direito das startups**. São Paulo: Saraiva, 2018.

FRANCO, Luisa Doria de Oliveira; RUARO, Marcela Demeterco. **O contrato de vesting no direito brasileiro**. *Revista Consultor Jurídico*, 30 ago. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-30/opiniao-contrato-vesting-direito-brasileiro>. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

GANTOIS, Simone Menezes. **O contrato de vesting e sua aplicação em inovação no direito brasileiro**. Faculdade de Direito – Universidade do Porto: *Revista Eletrônica de Direito*, nº 2 (vol. 25), junho/2005, p. 112-130. *E-Book*. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cij.up.pt/client/files/0000000001/5-simone-gantois\\_1739.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cij.up.pt/client/files/0000000001/5-simone-gantois_1739.pdf). Acesso em: 14 de agosto de 2023.

GRUBER, Frank. **Startup mixology: tech cocktail's guide to building, growing & celebrating startup success**, Nova Jersey: John Wiley & Sons, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

JÚDICE, Lucas Pimenta; NYBO, Erik Fontenele. Natureza jurídica do *vesting*: como uma tradução errada pode acabar com o futuro tributário e trabalhista de uma *startup*. In: JÚDICE, Lucas Pimenta; NYBO, Erik Fontenele. **Direito das startups**. Curitiba: Juruá, 2017, p. 41.

JUNQUEIRA, Gabriel José Pereira. **Manual de prática dos contratos – teoria e prática**. São Paulo: Imperium, 2022.

MARINHO, Leonardo Maciel. **Manual jurídico das startups**. 1 ed. São Paulo: Scortecci, 2019.

MAY, Pedro Henrique. **O contrato de vesting no sistema societário brasileiro e a sua aplicabilidade em startups constituídas na forma de sociedade limitada**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/193452>. Acesso em: 14 de agosto de 2023.

OLIVEIRA, Fabrício. Vasconcelos de.; RAMALHO, Amanda Maia. **O contrato de vesting**. *Revista Faculdade de Direito – UFMG*, Belo Horizonte, n. 69, pp. 183-200, jul./dez. 2016. DOI: 10.12818/P.0304-2340.2016v69p183

REIS, Edgar Vidigal de Andrade. **Startups: análise de estruturas societárias e de investimento no Brasil**. São Paulo: Almedina, 2018, p. 109.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Rito Ordinário nº. **1001646.51.2017.5.02.0034**. Recorrentes: Alexion Farm. BRA. IMP. E Dist. De Prod. E Serv. De ADM. De Vendas LTDA. Recorridos: os mesmos. Relator: Waldir dos Santos Ferro. São Paulo, 22 de setembro de 2020. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt->

2/1118750239/inteiro-teor-1118750297. Acesso em: 14 de agosto de 2023.

SCHNEIDER, Fernando Zanotti; FRANZIN, Daniel Afonso. Remuneração variável, condicionada ao sucesso; stock options em *startups*. In: JÚDICE, Lucas Pimenta (Coord.). **Direito das startups II**. Curitiba: Juruá, 2017.

SILVEIRA NETO, Affonso Celso Pupe da. **O contrato de vesting nas sociedades limitadas**. Revista Jus Navigandi, Teresina, v. 26, n. 6679, 14 out. 2021. *E-Book*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93931>. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

VALENÇA FILHO, Edson Mota. **A validade do contrato de vesting nas sociedades limitadas e anônimas: um estudo quanto a “localização” desses contratos no ordenamento jurídico brasileiro e os aspectos societários e trabalhistas**. Caderno de pós-graduação em direito: direito societário e globalização / coordenadores, Lilian Rose Lemos Rocha [et al.] – Brasília: UniCEUB : ICPD, 2019, p. 73-102. *E-book* Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13538/1/Direito%20Societ%C3%A1rio%20e%20Globaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 20 de agosto de 2023.

VEIGA, Marcelo Godke; PENIDO, Karen. Contrato com colaboradores: In: OIOLI, Erik Frederico (Coord.) **Manual de direito para startups**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, p. 75-79.

## Agradecimentos

Primeiramente, expresso minha gratidão a Deus por me conceder vida, saúde e inteligência, capacitando-me a conquistar um lugar na Sociedade Jurídica Brasileira e a ocupá-lo.

Agradeço ao Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC por proporcionar a oportunidade de aprofundar-me em várias disciplinas que solidificaram minha base teórica e técnica, permitindo-me realizar este trabalho.

Minha sincera apreciação ao Professor Doutor Ivan Cláudio Pereira Borges pela orientação segura, clara, eficaz e conclusiva. Ele me acolheu de braços abertos como seu orientando, guiando-me passo a passo na elaboração deste trabalho. Aos professores do meu curso, expresso meus agradecimentos pelas inúmeras horas nas quais recorri a eles.

Dedico uma gratidão especial à minha esposa, Andresa Cristina de Andrade. Minha querida esposa, sua paciência incansável, seu apoio inabalável e seu amor constante foram os alicerces que me sustentaram durante os longos dias e noites de dedicação ao meu TCC. Sua compreensão das minhas ausências e seu encorajamento constante foram como raios de luz em meu caminho, iluminando cada obstáculo que enfrentei.

Minha amada filha, Maria Luísa Andrade Regal Dutra, sua energia contagiante e seu sorriso radiante foram fontes constantes de motivação para mim. Cada vez que eu sentia o peso das responsabilidades acadêmicas, bastava um olhar seu para me lembrar do propósito mais profundo que me impulsionava. Suas palavras de incentivo, mesmo que inocentes, eram como gotas de inspiração que nutriam minha determinação.

Por fim, a minha família, por seu apoio emocional, suas palavras de encorajamento e seus gestos de carinho, agradeço do fundo do coração. Vocês me lembraram constantemente que eu não estava sozinho nesta jornada, e isso fez toda a diferença.