

Um dos marcos do empreendedorismo mundial na última década foi o crescente aumento no número de Startups. Isso se deu em razão do avanço tecnológico e os mais diversos serviços que se inseriram em nosso cotidiano, trazendo mais conforto e praticidade para as mais diversas demandas e áreas.

A partir do momento que a ideia inovadora sai do papel, começa a ser executada e a demanda de serviços aumenta, é inevitável a necessidade de contratação de mão-de-obra cada vez mais qualificada, a fim de viabilizar o fluxo de crescimento da startup e cumprimento da entrega de produto/serviço negociado. E é nesta fase que os sócios se deparam com uma das questões mais impactantes para o futuro da empresa: o formato de contratação de seus colaboradores.

Em um primeiro momento, a contratação de prestador de serviço através de pessoa jurídica (“PJ”) parece fazer sentido no planejamento estipulado pelos sócios, isto porque, visto que as taxas e deduções tributárias e previdenciárias são reduzidas neste formato, tais valores poderiam ser reinvestidos na própria Startup, a qual está dando seus primeiros passos para seu crescimento.

Contudo, a contratação de prestadores de serviço por meio de pessoa jurídica não é recomendada, isto porque, a Startup não poderá exigir de tais profissionais a realização da atividade nos mesmos moldes de um empregado - contratado por meio da CLT -, sob pena de ser reconhecido o vínculo de emprego quando constatados os requisitos legais, quais sejam, subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade^[1].

O reconhecimento do vínculo de emprego pode se dar por meio de Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho, que validará ao colaborador todos os direitos de um empregado, como os direitos previstos na CLT, normas internas e normas coletivas, além dos recolhimentos previdenciários. Além disso, também pode ocorrer através de fiscalização realizada por auditores do trabalho, ligados ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, ou de procuradores do trabalho, membros do Ministério Público do Trabalho, que além dos direitos acima mencionados, também poderá resultar em cominação de multa e até indenização por danos morais coletivos.

Outro aspecto que a contratação de PJ pode impactar, é no caso de proposta de aquisição da startup ou de rodada de investimentos, já que em diversos casos será exigido essa transmutação para o contrato no padrão celetista de todos os colaboradores.

Sendo assim, a forma mais segura de realizar a contratação de mão-de-obra será através do contrato de trabalho individual, nos termos da CLT, pois, ainda que se trate de formato mais

custoso à primeira vista, a segurança jurídica que o acompanha, traz não só maior controle do empregador para execução do trabalho, mas também ameniza um dos pontos de atenção de futuros investidores.

Desta forma, a consultoria de advogado especializado, desde a criação de uma Startup é essencial para mitigação de riscos jurídicos sob diversos enfoques, inclusive trabalhista. De toda forma, a escolha do regime de contratação deve ser definida considerando todos os prós, contras, riscos envolvidos, forma de mitigá-los e observando a realidade da atividade a ser prestada e da própria empresa, a fim de evitar impactos futuros.

[1] **Subordinação:** O empregado recebe ordens diretas do empregador / **Pessoalidade:** O trabalho deve ser executado pelo empregado, não podendo este ser substituído por terceiro / **Não eventualidade:** O empregado exerce sua atividade de forma habitual, com frequência de dias e horários estipulados / **Onerosidade:** O empregado recebe salário pela atividade prestada.