

Amplamente utilizado pelas startups, a pejotização traz vantagens econômicas para as empresas que utilizam da modalidade de contratação.

Todavia, se utilizada como forma de mascarar uma real relação de emprego, a pejotização se afasta da legalidade e ataca os [direitos dos\(as\) trabalhadores\(as\)](#) elencados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O que significa pejotização?



O termo pejotização possui relação direta com a Pessoa Jurídica. A sua utilização objetiva descrever a contratação de serviços por meio da constituição de uma empresa, que será responsável pela execução das tarefas.

Em melhores termos, a prática é uma alternativa à relação de trabalho existente entre empregado e empregador.

Isso ocorre pois, aqueles **requisitos do vínculo empregatício** trazidos pela legislação e doutrina trabalhista não se completam nesse caso.

São eles:

- Pessoalidade
- Habitualidade e não eventualidade
- Onerosidade
- Subordinação

Ou seja, ao invés de contratar uma pessoa física e ficar suscetível aos requisitos legais da relação de emprego, bem como às obrigações legais impostas, o empregador percebeu que é mais vantajosa a prestação de serviços via PJ.

Geralmente constituídos como um Microempreendedor Individual (MEI), ocorre a prestação de serviço entre duas empresas. Ou melhor, entre duas pessoas jurídicas.

Uso da modalidade por startups

A modalidade é amplamente utilizada em empresas de tecnologia, principalmente na contratação dos(as) profissionais de tecnologia da informação e desenvolvimento de softwares.

Assim como afirmado anteriormente, o objetivo das startups não se diferencia das outras empresas: redução de custos da contratação e diminuição de **riscos trabalhistas**.

Todavia, ainda que sejam comprovados que existam benefícios, é preciso que seja analisada a empresa em sua totalidade.

De acordo com a [prática adotada pelo mercado](#), existem alguns critérios a serem examinados. São eles:

- A contratação desordenada de pessoas jurídicas ao ponto de não possuir nenhum(a) funcionário(a) no regime da CLT, ou seja, contratado como pessoa física, pode ocasionar na diminuição do valor de mercado daquela empresa;
- A transitoriedade e fragilidade das relações de trabalho podem prejudicar a estabilidade da empresa, bem como processos de aquisição por outras empresas maiores;
- Risco de contratação de prestadores de serviço cujo objeto social se diferencia daquele executado pela startup.

A legislação prevê ainda um capital social mínimo para o prestador de serviços, algo que costuma estar abaixo do limite legal nas due diligences realizadas, podendo acarretar no reconhecimento de vínculo empregatício.

Por conta disso, recomenda-se a consultoria de um advogado trabalhista, visando a mitigação de riscos, regularização de eventuais contingências e consequentemente aumento do valuation.

Quando o uso da modalidade é válido?

Estamos falando da contratação de pessoas jurídicas, certo?

Nesse viés, existem formas válidas de contratações de pessoas jurídicas, que não visam a fraudar as normas trabalhistas.

Por exemplo, o uso da terceirização e da contratação de trabalhadores(as) autônomos(as) estão dentro da legalidade e consistem em formas de prestação de serviço que partem de pessoas jurídicas.

A partir desse texto, é possível perceber que, embora o uso da **pejotização** tenha suas vantagens econômicas, sua prática possui riscos trabalhistas quando não observados os requisitos da lei. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso instagram para receber novos conteúdos.](#)