

Avaliar riscos em startups é um papel importante de escritórios de advocacia, observando questões societárias, financeiras, trabalhistas e demais setores do empreendimento.

Desse modo, o objetivo deste artigo se funda em apresentar as principais normas legais e problemáticas relacionadas aos direitos **trabalhistas** no [ecossistema das startups](#).

Os riscos trabalhistas encontrados em processos de auditoria costumam se repetir, e podem levar à ações judiciais dispendiosas. Nesse sentido, os principais riscos percebidos são:

- Excesso de horas extras
- Pejotização

De modo geral, estes riscos constituem como possibilidades reais de violação de direitos garantidos ao(a) trabalhador(a).

Portanto, é preciso que ambas as partes, ou seja, empresário(a) e trabalhador(a) estejam atentos(as) ao contrato de trabalho e desempenho das atividades.

O(a) empresário(a) deve se atentar para evitar ações propostas na Justiça do Trabalho em razão da violação desses direitos.

Por outro lado, o(a) trabalhador(a), precisa estar atento(a) para que, caso elas ocorram, ele(a) saiba identificar os casos de violação ou ameça os direitos.

Para isso, serão apresentadas abaixo as principais características de cada risco citado acima.

## **EXCESSO DE HORAS EXTRAS**



A necessidade de que funcionários(as) realizem horas extras é bem comum, e permitida pela lei.

Contudo, diante da existência de um quadro reduzido de funcionários(as), como no caso da maioria das startups, há o risco de que estes(as) sejam submetidos a um excesso de horas extras.

Nesse sentido, é importante observar o limite máximo de 2 horas extras por dia, trazido pelo artigo 59 da CLT.

Caso seja exigido desse(a) funcionário(a) a realização de mais de 2 horas extras por dia, principalmente em caráter habitual, pode ser necessário contratar uma nova pessoa.

Apesar dos custos envolvidos em contratações, evitando reclamações trabalhistas, a empresa terá sua imagem preservada, além de tornar-se um referencial **atrativo para talentos**.

## PEJOTIZAÇÃO

A pejetização já foi assunto tratado neste blog, é possível notar que o excesso de contratação de pessoas jurídicas pode gerar insegurança no funcionamento da empresa.

Além disso, a prática ilegal da pejetização, ou seja, com o objetivo de mascarar uma relação de trabalho, [pode ensejar uma ação na Justiça do Trabalho por parte da pessoa contratada](#).

Nesse sentido, para verificação da legalidade ou não daquela pessoa jurídica, é preciso que seja analisado o seguinte ponto: preenchimento dos requisitos de relação de trabalho por parte daquele(a) empregado(a).

Além disso, devem ser verificados, conjuntamente, os seguintes requisitos:

- pessoalidade
- **habitualidade**
- onerosidade
- subordinação

## CONCLUSÃO

De modo geral, a existência das startups cooperam no desenvolvimento da economia dos países e geram empregos por onde passam.

Contudo, considerando o aumento no número de empreendedores e a concorrência de mercado, devem ser tomadas todas as cautelas para manter o crescimento.

Por isso, tanto empresários(as) quanto empregados(as) devem se atentar em relação aos direitos e garantias relacionados ao exercício do emprego durante a relação de trabalho com as startups.

Seja na garantia da promoção de direito dos(as) trabalhadores(as) quanto econômico, na redução de gastos litigiosos referentes à possíveis condenações na esfera da Justiça do Trabalho.

Além disso, com o amplo acesso às informações, empregados(as) amplamente qualificados(as) podem desconsiderar prestar serviço para uma startup em razão da sua

reputação no tocante ao não respeito aos direitos do(a) trabalhador(a).

Gostou do conteúdo e quer saber mais sobre a realidade empresarial e questões **trabalhistas**? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)