

O B-A-BÁ de contratos de trabalho para startups

(Parte 1)

Não menos importante do que o desenvolvimento do produto, compliance e posicionamento no mercado, a gestão de recursos humanos é também essencial para garantir que a startup funciona de forma fluida e orgânica.

Por isso, nesta série de artigos sobre “o B-A-BÁ de contratos de trabalho para startups” vamos explorar os tópicos essenciais a analisar aquando da elaboração e execução destes contratos em Portugal.

A forma do contrato: precisa de ser escrito?

Embora a lei permita, em certos casos, acordo verbal, aconselha-se que se reduza o acordo a escrito para evitar dúvidas e conflitos entre as partes. Numa relação verbal, provar as condições acordadas (salário, horário, funções, etc.) pode tornar-se extremamente difícil, expondo a startup a um nível de risco (por exemplo, de litígio) que se pode evitar facilmente, reduzindo o acordo a escrito.

Por isso, a forma escrita é a prática mais recomendada, já que garante uma maior clareza e segurança das condições para ambas as partes.

Tipos de contrato: posso contratar a termo?

A lei presume que se está a contratar por tempo indeterminado (o famoso contrato "sem termo"), a menos que se diga o contrário, por escrito, e com um fundamento legal.

Por isso, sim, startups podem recorrer a contratos com termo resolutivo para ter mais flexibilidade, desde que estejam no início de funcionamento ou tenham menos de 250 trabalhadores – que será a regra.

De qualquer forma, nos contratos a termos, é importante ter duas distinções em mente:

- Contrato a termo certo: Dura, no máximo, dois anos. Pode renovar-se até três vezes, mas a duração total não pode ultrapassar os dois anos.

- Contrato a termo incerto: Vigora até à conclusão de um projeto ou condição. Mas atenção: converte-se em contrato por tempo indeterminado se exceder os quatro anos.

Outras obrigações: e a Segurança Social?

Depois de celebrado o contrato de trabalho, a startup vai ter de inscrever o novo membro da equipa na Segurança Social. O que é que isto implica na prática: comunicar a admissão à Segurança Social nos 15 dias anteriores ao início da produção de efeitos do contrato.

Cessação do contrato de trabalho: posso despedir um trabalhador?

Se o colaborador tiver um contrato por tempo indeterminado ("sem termo"), a possibilidade de o cessar é muito limitada: só pode ocorrer por justa causa (se ele cometer uma infração grave) ou através de procedimentos específicos de despedimento (coletivo, extinção de posto de trabalho, etc.). Relativamente à justa causa, é importante ter em conta que caso o empregador queira recorrer a este caminho, terá de instaurar um processo disciplinar formal. Se o contrato for a termo, a cessação mais simples é a caducidade, ou sejam, decurso do prazo ou quando a condição acaba).

Em qualquer caso, vai ser preciso dar aviso prévio:

- Nos contratos a termo certo, o empregador terá de avisar o trabalhador, no mínimo, 15 dias antes da data de cessação do contrato;
- Nos contratos a termo incerto, o empregador terá de avisar o trabalhador, no mínimo, com 7, 30, ou 60 dias antes da data de cessação do contrato, dependendo da duração total do mesmo.

É importante também ter em conta que em certos casos (por exemplo, despedimento sem causa, ou com desrespeito dos requisitos do despedimento com justa causa), o trabalhador tem direito a uma compensação. Portanto, é importante refletir sobre os diferentes elementos antes de avançar nesta direção.

No próximo artigo, abordaremos as formas como startups podem proteger as suas ideias, know-how, segredos e outros recursos aquando da criação do contrato de trabalho, através de cláusulas de confidencialidade, não concorrência, propriedade intelectual, etc.


Carmo Pereira Coutinho

Dezembro 2025

Paxlegal

 paxlegal@paxlegal.pt

 www.paxlegal.pt

 Av. Eng. Duarte Pacheco, Torre 1
14.º andar – Sala 1
1070-101 Lisboa, Portugal