

Pérez-Llorca

# Employment Flash News

---

PORTUGAL | 01/2026

2026

## Novidades legislativas na área de direito do trabalho e segurança social

### 1. Atualização do Salário Mínimo Nacional e Regional

■ Decreto-Lei n.º 139/2025, de 29 de dezembro

O valor da retribuição mínima mensal garantida (“**RMMG**”) passou, a partir de 1 de janeiro de 2026, para € 920,00 (novecentos e vinte euros), aplicável a todo o território continental.

Nas Regiões Autónomas, o salário mínimo regional é de € 966,00 nos Açores e de € 980,00 na Madeira.

### 2. Atualização da Idade Normal de Acesso à Pensão de Velhice

■ Portaria n.º 476/2025/1, de 29 de dezembro

Em 2027, a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social será de 66 anos e 11 meses.

Em 2026, a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social é de 66 anos e 9 meses.

### 3. Alteração ao Estatuto do Cuidador Informal

■ Decreto-Lei n.º 138/2025, de 29 de dezembro

O Decreto-Lei n.º 138/2025 veio introduzir alterações ao Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro. Entre as principais alterações, destacam-se: (i) a simplificação do processo de reconhecimento do estatuto de cuidador informal; (ii) o alargamento dos direitos laborais dos cuidadores informais, incluindo maior flexibilidade no regime de trabalho; (iii) o reforço das medidas de apoio social e psicológico; e (iv) a clarificação dos procedimentos de articulação entre os serviços de segurança social e os serviços de saúde para acompanhamento da pessoa cuidada.

## Novidades jurisprudenciais na área de direito do trabalho e segurança social

### 1. Fixação de indemnização por despedimento ilícito: Supremo Tribunal de Justiça concretiza critérios de fixação da indemnização face ao valor da retribuição e grau de ilicitude

■ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de janeiro de 2026 (Relator: Mário Belo Morgado, proc. 2529/21.8T8MTS.P2.S1)

No sentido de outras decisões anteriores, o Supremo Tribunal de Justiça veio confirmar que a indemnização em substituição da reintegração deve ser graduada em função do valor da retribuição e do grau de ilicitude.

Estes elementos têm uma escala valorativa de sentido oposto: enquanto o fator retribuição é de variação inversa (quanto menor for o valor da retribuição, mais elevada deve ser a indemnização), a ilicitude é fator de variação direta (quanto mais elevado for o seu grau, maior deve ser a indemnização).

## 2. Justa causa de resolução: Tribunal da Relação de Lisboa confirma que a discriminação salarial que não seja resolvida pelo empregador pode configurar justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador

■ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 14 de janeiro de 2026 (Relatora: Paula Santos, proc. 9650/22.3T8LRS.L1-4)

No caso concreto, o Tribunal considerou que: (i) o facto de a trabalhadora auferir uma retribuição base inferior em cerca de € 100,00 à de outras trabalhadoras com a mesma categoria profissional; e (ii) a circunstância de a empregadora não ter corrigido esta situação após dela ter tomado conhecimento, configuram uma violação culposa de garantias legais ou convencionais da trabalhadora. Em consequência, o Tribunal reconheceu à trabalhadora o direito de resolver o contrato com justa causa e de ser indemnizada.

## 3. Despedimento de cuidador informal: falta de parecer prévio da CITE não torna o despedimento ilícito

■ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18 de dezembro de 2025 (Relatora: Alda Martins, proc. 5621/24.3T8LRS.L1-4)

O Tribunal da Relação de Lisboa, divergindo da decisão de 1.<sup>a</sup> Instância, apreciou o despedimento de um trabalhador que invocou o estatuto de cuidador informal. O Tribunal considerou que a empresa não estava obrigada a solicitar parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”), uma vez que o documento comprovativo do estatuto de cuidador informal que o trabalhador havia entregue à empresa se encontrava caducado. O Tribunal sublinhou ainda que compete ao trabalhador que pretenda beneficiar da proteção conferida por este estatuto manter o empregador devidamente informado sobre a sua situação.

O Tribunal da Relação entendeu ainda que a não alteração do art. 381.º, al. d) do Código do Trabalho aquando da aprovação da Lei n.º 13/2023 (agenda do trabalho digno) não configura uma lacuna legal, nem permite a aplicação analógica desta norma aos cuidadores informais. Assim, a falta de pedido de parecer à CITE não determina, por si só, a ilicitude do despedimento, sem prejuízo de se presumir que o mesmo foi efetuado sem justa causa, nos termos do art. 63.º do Código do Trabalho.

## 4. Não concorrência pós-contratual: nulidade da cláusula que permite a revogação unilateral

■ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 16 de janeiro de 2026 (Relator: Nelson Fernandes, proc. 708/24.5T8PRT.P1)

O Tribunal da Relação do Porto veio confirmar a jurisprudência maioritária nesta matéria: as limitações resultantes de uma cláusula de não concorrência produzem efeitos ainda durante a vigência do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador fica limitado na liberdade de, por sua iniciativa, pôr fim ao contrato. De acordo com o Acórdão, antevê-se que o trabalhador gere a sua carreira de forma cautelosa, mantendo-se na mesma empregadora, adiando outros projetos ou evitando estabelecer contactos com empresas que lhe poderiam proporcionar novas oportunidades de trabalho.

Em consequência, o Tribunal concluiu pela nulidade da cláusula que permite ao empregador renunciar unilateralmente ao pacto de não concorrência (total ou parcialmente), eximindo-se assim ao pagamento da compensação acordada.

## Radar laboral

- Em 2026, com a aprovação do Orçamento do Estado, os empregadores podem beneficiar de:
  - Isenção fiscal e contributiva aplicável aos prémios de produtividade, desempenho, participações nos lucros e gratificações de balanço pagos a trabalhadores, até ao limite de 6% da retribuição base anual do trabalhador, desde que sejam pagos de forma voluntária e sem caráter regular.

A aplicação desta isenção depende de o empregador ter realizado um aumento salarial elegível para efeitos do incentivo fiscal à valorização salarial.
  - Incentivo fiscal à valorização salarial: a majoração dos encargos relativos a aumentos salariais passa de 50% para 100%, até ao montante máximo anual de € 4.600,00 por trabalhador.

O acesso ao incentivo exige: (i) um aumento da retribuição base anual média por trabalhador de, pelo menos, 4,7%; e (ii) um aumento médio mínimo de 4,7% da retribuição base anual dos trabalhadores que auferiram um valor igual ou inferior à retribuição base média anual da empresa.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”) está a implementar, até 05.01.2027, o *Projeto Equal PAY Transparency*: Apoiar a implementação da transparência remuneratória em Portugal, financiado pela União Europeia. Entre as iniciativas previstas, incluem-se o desenvolvimento de uma ferramenta de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género, bem como a realização de ações de formação, módulos e-learning e workshops dirigidos a empregadores.



## Novedades legislativas en materia de derecho laboral y seguridad social

### 1. Actualización del salario mínimo nacional y regional

■ Decreto-ley n.º 139/2025, de 29 de diciembre

El importe del salario mínimo mensual garantizado (“**RMMG**”) pasó, a partir del 1 de enero de 2026, a ser de 920,00 €, aplicable a todo el territorio continental.

En las Regiones Autónomas, el salario mínimo regional es de 966,00 € en las Azores y de 980,00 € en Madeira.

### 2. Actualización de la edad de jubilación

■ Decisión Ministerial (Portaria) n.º 476/2025/1, de 29 de diciembre

Para el 2027, la edad para acceder a la jubilación en el régimen general de la seguridad social será de 66 años y 11 meses.

Para el 2026, la edad para acceder a la jubilación en el régimen general de la seguridad social es de 66 años y 9 meses.

### 3. Modificación del Estatuto del Cuidador Informal

■ Decreto-ley n.º 138/2025, de 29 de diciembre

El Decreto-Ley n.º 138/2025 introdujo modificaciones al Estatuto del Cuidador Informal, aprobado mediante la Ley n.º 100/2019, de 6 de septiembre. Entre las principales modificaciones, se destaca: (i) la simplificación del proceso de reconocimiento del Estatuto de Cuidador Informal; (ii) la ampliación de los derechos laborales de los cuidadores informales, incluyendo una mayor flexibilidad en el régimen laboral; (iii) el refuerzo de las medidas de apoyo social y psicológico; y (iv) la aclaración de los procedimientos de coordinación entre los servicios de seguridad social y los servicios de salud para el seguimiento de la persona cuidada.

## Novedades jurisprudenciales en el ámbito del derecho laboral y la seguridad social

### 1. Fijación de la indemnización por despido improcedente: el Tribunal Supremo de Justicia concreta los criterios para fijar la indemnización en función del valor de la retribución y del grado de ilicitud

■ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, de 14 de enero de 2026 (Ponente: Mário Belo Morgado, proc. 2529/21.8T8MTS.P2.S1)

En consonancia con otras decisiones anteriores, el Tribunal Supremo de Justicia ha confirmado que la indemnización en sustitución de la reincorporación debe graduarse en función del valor de la remuneración y del grado de ilicitud.

Estos elementos tienen una escala de valoración opuesta: mientras que el factor remuneración es de variación inversa (cuanto menor sea el valor de la remuneración, mayor debería ser la indemnización), la ilicitud es un factor de variación directa (cuanto mayor sea su grado, mayor debe ser la indemnización).

## 2. Causa justificada de rescisión laboral: el Tribunal de Apelación de Lisboa ha confirmado que la “discriminación salarial” no resuelta por el empleador puede constituir causa justa para la rescisión del contrato laboral por parte del trabajador

■ Sentencia del Tribunal de Apelación de Lisboa, de 14 de enero de 2026 (Ponente: Paula Santos, proc. 9650/22.3T8LRS.L1-4)

En el caso concreto, el Tribunal consideró que: (i) el hecho de que la trabajadora percibiera un salario base inferior a unos 100,00 € al de las otras trabajadoras de su misma categoría profesional; y (ii) la circunstancia de que la empleadora no hubiera corregido esta situación tras tener conocimiento de la misma constituía una violación culpable de las garantías establecidas por ley o convenio colectivo de la trabajadora. En consecuencia, el Tribunal reconoció a la trabajadora su derecho de rescindir el contrato de manera justificada y que la misma sea indemnizada.

## 3. Despido de cuidador informal: la falta de dictamen previo de la CITE no convierte el despido en ilícito

■ Sentencia del Tribunal de Apelación de Lisboa, de 18 de diciembre de 2025 (Ponente: Alda Martins, proc. 5621/24.3T8LRS.L1-4)

El Tribunal de Apelación de Lisboa, discrepando de la decisión de primera instancia, examinó el despido de un trabajador que invocó su condición de cuidador informal. El Tribunal consideró que la empresa no estaba obligada a solicitar un dictamen previo a la Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (“CITE”), ya que el documento acreditativo de la condición de cuidador informal que el trabajador había entregado a la empresa estaba caducado. El Tribunal subrayó además que es deber del trabajador que desee beneficiarse de esa protección mantener al empleador debidamente informado sobre su situación.

El Tribunal de Apelación consideró además que la no modificación del artículo 381, letra d), del Código del Trabajo, tras la aprobación de la Ley n.º 13/2023 (agenda del trabajo digno), no constituye una laguna legal ni permite la aplicación analógica de esta norma a los cuidadores informales. Por lo tanto, la falta de solicitud de dictamen al CITE no determina, por sí sola, la ilegalidad del despido, sin perjuicio de que se presuma que este se ha llevado a cabo sin justa causa, en virtud del artículo 63 del Código Laboral.

## 4. Pacto de no competencia poscontractual: nulidad de la cláusula que permite la revocación unilateral

■ Sentencia del Tribunal de Apelación de Oporto, de 16 de enero de 2026 (Ponente: Nelson Fernandes, proc. 708/24.5T8PRT.P1)

El Tribunal de Apelación de Oporto confirmó la jurisprudencia mayoritaria en esta materia: las limitaciones derivadas de una cláusula de no competencia surten efecto incluso durante la vigencia del contrato de trabajo. Por lo tanto, el trabajador se ve limitada para rescindir por sí mismo el contrato de trabajo. De acuerdo con la sentencia, se prevé que el trabajador gestione su carrera con cautela, permaneciendo en la misma empresa, posponiendo otros proyectos o evitando establecer contactos con empresas que podrían ofrecerle nuevas oportunidades de trabajo.

En consecuencia, el Tribunal declaró nula la cláusula que permite al empleador renunciar unilateralmente al pacto de no competencia (total o parcialmente), eximiéndose así del pago de la indemnización acordada.

## Radar laboral

- En 2026, con la aprobación del Presupuesto del Estado, los empleadores podrán beneficiarse de:
  - Exención fiscal y contributiva aplicable a las primas por productividad, rendimiento, participación en los beneficios y gratificaciones de balance pagadas a los trabajadores, hasta el límite del 6 % del salario base anual del trabajador, siempre que se paguen de manera voluntaria y no periódica.

La aplicación de esta exención depende de que el empleador haya realizado un aumento salarial elegible a efectos del incentivo fiscal a la revalorización salarial.
  - Incentivo fiscal a la revalorización salarial: el incremento de las cargas relativas a los aumentos salariales pasa del 50 % al 100 %, hasta un importe máximo anual de 4.600,00 € por trabajador.

El acceso al incentivo exige: (i) un aumento de la remuneración base media anual por trabajador de, al menos, el 4,7 %; y (ii) un aumento medio mínimo del 4,7 % de la remuneración base anual de los trabajadores que perciban un importe igual o inferior a la remuneración base media anual de la empresa.
- La Comisión para la Igualdad en el Trabajo y el Empleo (“CITE”) está llevando a cabo, hasta el 5 de enero de 2027, el *proyecto Equal PAY Transparency* que consiste en apoyar la implementación de la transparencia salarial en Portugal, financiado por la Unión Europea. Entre las iniciativas previstas se incluyen el desarrollo de una herramienta de evaluación de puestos de trabajo sin sesgo de género, así como la realización de acciones de formación, módulos de aprendizaje electrónico y talleres dirigidos a los empleadores.

## Legislative developments in the area of labour law and social security

### 1. Update of the national and regional minimum wage

■ Decree-law no. 139/2025, of 29 December

From 1 January 2026, the guaranteed minimum monthly wage (using the Portuguese acronym, “**RMMG**”) increased to €920 throughout mainland Portugal.

Higher rates apply in the Autonomous Regions: regional minimum wages are €966 in the Azores and €980 in Madeira.

### 2. Update of the pension age

■ Ministerial Decision no. 476/2025/1, of 29 December

The standard pension age under the general social security scheme has been set at 66 years and 11 months for 2027. The standard pension age for 2026 is 66 years and 9 months.

### 3. Amendment to the Informal Caregiver Statute

■ Decree-law no. 138/2025, of 29 December

Decree-law no. 138/2025 introduced amendments to the Informal Caregiver Statute, approved by Law no. 100/2019, of 6 September. The main changes include: (i) the simplification of the process for recognising informal caregiver status; (ii) the extension of the labour rights of informal caregivers, including greater flexibility in working arrangements; (iii) enhanced social and psychological support measures; and (iv) the clarification of the inter-service coordination procedures between social security and health services in respect of care recipient monitoring.

## New case law developments in the area of labour law and social security

### 1. Setting compensation for unlawful dismissal: The Supreme Court of Justice specifies criteria based on remuneration and degree of unlawfulness

■ Judgment of the Supreme Court of Justice, 14 January 2026 (Rapporteur: Mário Belo Morgado, case no. 2529/21.8T8MTS.P2.S1)

In line with previous decisions, the Supreme Court of Justice confirmed that compensation in lieu of reinstatement must be calculated by reference to two key variables: the amount of remuneration and the degree of unlawfulness involved.

These variables operate as countervailing factors: remuneration operates inversely (the lower the remuneration, the higher the compensation should be), while unlawfulness operates proportionally (the higher the degree of unlawfulness, the higher the compensation should be).



## 2. Just cause for termination: Lisbon Court of Appeal confirms that wage discrimination that is not resolved by the employer may constitute just cause for employee-initiated contract termination

■ Judgment of the Lisbon Court of Appeal, 14 January 2026 (Rapporteur: Paula Santos, case no. 9650/22.3T8LRS.L1-4)

In this case, the Court found that the employer had culpably violated the employee's legal and contractual guarantees as: (i) the employee received a base salary that was approximately €100 lower than that of other employees in the same professional category; and (ii) the employer failed to rectify this disparity upon becoming aware of it. Consequently, the Court recognised the employee's right to terminate the contract with just cause and to receive compensation.

## 3. Dismissal of informal caregiver: lack of prior opinion from CITE does not render dismissal unlawful

■ Judgment of the Lisbon Court of Appeal, 18 December 2025 (Rapporteur: Alda Martins, case no. 5621/24.3T8LRS.L1-4)

The Lisbon Court of Appeal, diverging from the decision of the Court of First Instance, upheld the dismissal of an employee who invoked the status of informal caregiver. The Court held that the company had no obligation to request a prior opinion from the Commission for Equality in Work and Employment (using the Portuguese acronym, "CITE"), since the document proving the employee's informal caregiver status had expired at the time of the dismissal. The Court further held that employees seeking to avail themselves of the statutory protections conferred by this status must take responsibility for keeping their employer duly informed of their status.

The Court of Appeal also held that the absence of any amendment to Article 381(d) of the Labour Code when Law no. 13/2023 (decent work agenda) was enacted does not constitute a legislative gap, nor does it justify the analogous application of this rule to informal caregivers. Consequently, failing to request an opinion from CITE does not, in itself, determine the unlawfulness of the dismissal, without prejudice to the presumption that it was carried out without just cause, under the terms of Article 63 of the Labour Code.

## 4. Post-contractual non-competition: nullity of the clause allowing unilateral revocation

■ Judgment of the Court of Appeal of Porto, 16 January 2026 (Rapporteur: Nelson Fernandes, case no. 708/24.5T8PRT.P1)

The Porto Court of Appeal confirmed the prevailing case law on this matter: the limitations resulting from a non-competition clause operate during the term of the employment contract. This has the effect of constraining the employee's freedom to terminate the contract on their own initiative. The judgment stated that it is expected that the employee will manage their career prudently, remaining with the same employer, postponing other projects, or avoiding establishing contacts with companies that might offer new employment opportunities.

As a result, the Court ruled that the clause allowing the employer to unilaterally waive the non-competition agreement (in whole or in part), thereby exempting itself from paying the agreed compensation, was null and void.

## Labour Radar

- In 2026, with the approval of the State Budget, employers can benefit from:
  - Tax and social security exemptions applicable to productivity bonuses, performance bonuses, profit-sharing bonuses and balance-sheet bonuses paid to employees, up to a limit of 6% of the employee's annual base salary, provided that they are paid voluntarily and on a non-regular basis.

Eligibility for this exemption is contingent upon the employer having implemented a salary increase that meets the requirements for the tax incentive for salary enhancement.
  - Tax incentive for salary increases: the increase in charges relating to wage increases has risen from 50% to 100%, up to a maximum annual amount of €4,600 per employee.

Eligibility for the incentive requires: (i) an increase of at least 4.7% in the average annual base salary per employee; and (ii) a minimum average increase of 4.7% in the annual base salary of employees who earn an amount equal to or less than the company's average annual base salary.
- CITE is implementing the *Equal PAY Transparency Project*, a European Union-funded initiative to support the implementation of pay transparency in Portugal which is running until 5 January 2027. The project includes the development of a gender-neutral job evaluation tool, as well as training courses, e-learning modules, and workshops for employers.

# Contact

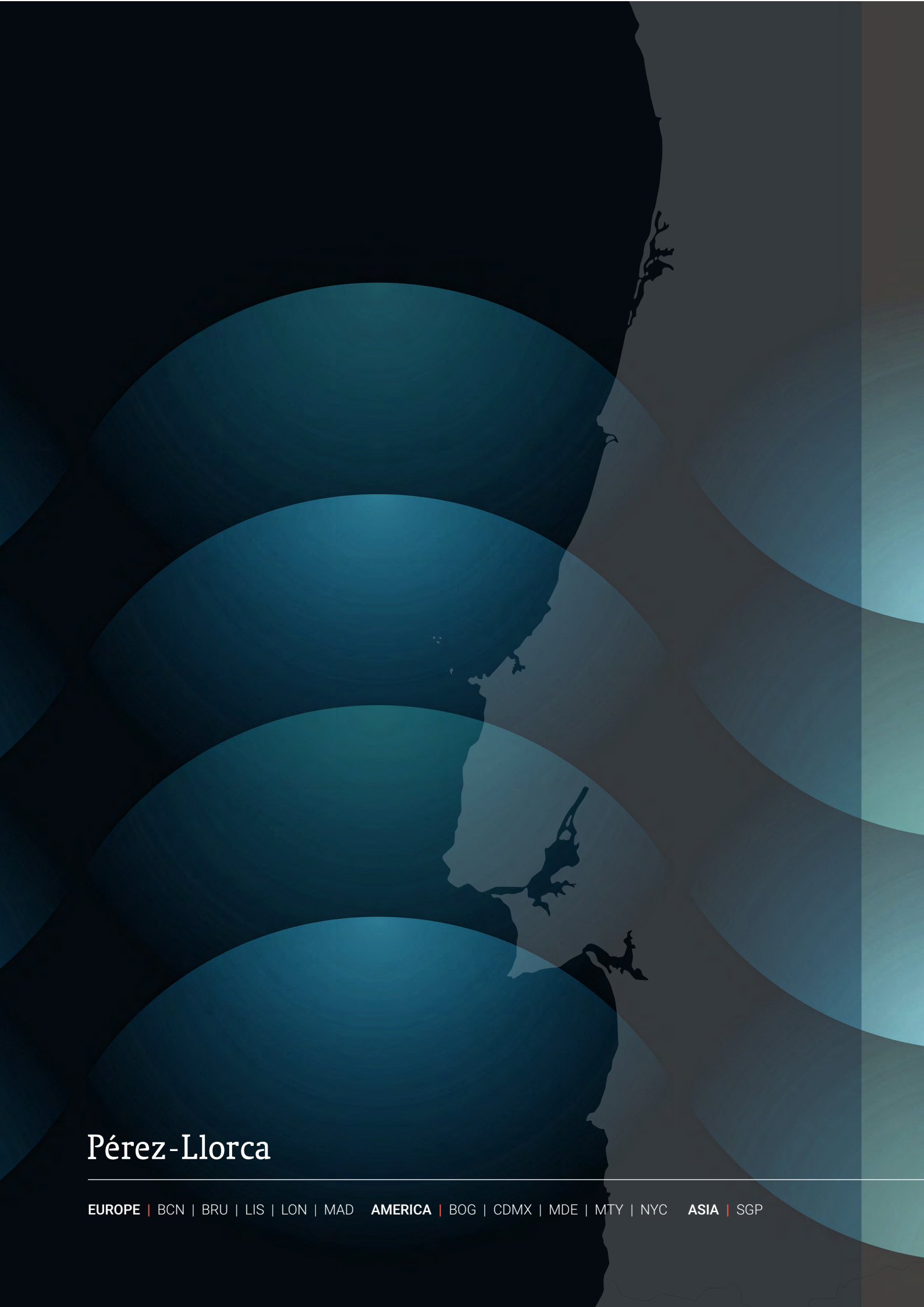


## Inês Arruda

Sócia de Laboral, Compensações e Benefícios  
Socia de Laboral, Compensación y Beneficios  
Partner Employment, Compensation and Benefits

[iarruda@perezllorca.com](mailto:iarruda@perezllorca.com)

T: +351 918 839 949



# Pérez-Llorca

---

EUROPE | BCN | BRU | LIS | LON | MAD | AMERICA | BOG | CDMX | MDE | MTY | NYC | ASIA | SGP