

Pérez-Llorca

Employment Flash News

PORTUGAL | 02/2026

2026

Novidades legislativas na área de direito do trabalho e segurança social

1. Apoios Sociais e de *Lay-Off* Simplificado para as Zonas Atingidas pela Tempestade “Kristin”

■ Decreto-Lei n.º 31-C/2026, de 06 de fevereiro

O Governo aprovou um conjunto de medidas excecionais e temporárias destinadas a apoiar as populações e os empregadores afetados pelos efeitos da tempestade “Kristin”, destacando-se:

1. Isenção de contribuições para a Segurança Social, (na parte a cargo do empregador)

- i. **Isenção Total** – Os empregadores dos setores privado, cooperativo e social (bem como os respetivos membros dos órgãos estatutários) e trabalhadores independentes cuja atividade tenha sido diretamente afetada, com redução da capacidade produtiva (designadamente por perda de instalações, equipamentos, veículos ou outros instrumentos essenciais à laboração) podem beneficiar de isenção total por período até 6 meses, prorrogável por igual período. O pedido é efetuado através da Segurança Social Direta.
- ii. **Isenção Parcial** – O empregador que crie emprego até 6 de fevereiro de 2027 (devendo demonstrar que, na data do pedido, tem mais trabalhadores do que a média dos últimos 12 meses) mediante a admissão de trabalhadores em situação de desemprego diretamente causada pela calamidade pode requerer a isenção de 50% da taxa contributiva a seu cargo, durante 1 ano.

2. Regime de *lay-off* simplificado por crise empresarial

As empresas em situação de crise empresarial podem reduzir ou suspender os contratos de trabalho ao abrigo dos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho, com dispensa das formalidades usuais de comunicações, informações e negociações.

3. Apoios ao emprego e à formação profissional

Entre os apoios aprovados incluem-se: (i) incentivo financeiro extraordinário para empregadores (apoio ao pagamento de remunerações); (ii) prioridade no acesso a medidas ativas de emprego; e (iii) plano extraordinário de qualificação e formação.

2. Retribuição Mínima Mensal Garantida na Região Autónoma da Madeira

■ Decreto Legislativo Regional n.º 1/2026/M, de 3 de fevereiro

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira aprovou o valor da retribuição mínima mensal garantida aplicável àquela Região, fixando-o em € 980,00, com efeitos a 1 de janeiro de 2026.

Novidades jurisprudenciais na área de direito do trabalho e segurança social

1. Usos laborais: a regularidade, uniformidade e duração temporal de comportamento empresarial originam um verdadeiro uso laboral, juridicamente vinculativo

■ Sentença do Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, Juízo do Trabalho de Lisboa

Durante quase quatro décadas, a Caixa Geral de Depósitos procedeu ao pagamento de despesas de deslocação e ajudas de custo aos membros da Comissão de Trabalhadores. Em novembro de 2022, decidiu cessar unilateralmente essa prática, entendendo tratar-se de um apoio concedido por mera liberalidade, sem base contratual ou legal expressa.

O Tribunal considerou que a regularidade, a uniformidade e duração temporal do comportamento empresarial haviam dado origem a um verdadeiro uso laboral, juridicamente vinculativo, condenando a empresa a manter esse pagamento.

2. Falso *outsourcing*: o exercício, pela entidade beneficiária, de poder de direção e autoridade sobre trabalhadores contratados por entidades intermediárias constitui fraude à lei, por ser aquela entidade a verdadeira empregadora

■ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 11 de fevereiro de 2026 (Relator: Antero Veiga, proc. n.º 6260/19.6T8STB.E1.S1)

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) concluiu que o falso *outsourcing* é revelado através de indícios de desconformidade entre o acordado e a realidade, designadamente quando é a entidade beneficiária a assumir o papel de “empregadora real”, exercendo poderes de direção e autoridade sobre os trabalhadores — emitindo ordens, fixando horários e autorizando férias — enquanto a suposta prestadora se limita ao pagamento das retribuições.

Assim, o STJ reconheceu o vínculo laboral dos trabalhadores à empresa beneficiária, considerando que os contratos de prestação de serviços “*não representaram mais do que o meio de ocultar a verdadeira empregadora, servindo de cortina e justificação para os contratos de trabalho formalmente celebrados com as entidades intermediárias, contratos estes nulos por fraude à lei*”.

3. Plataformas digitais (Uber Eats): presunção do artigo 12.º-A do Código do Trabalho e subordinação jurídica — TRL declara nulidade da sentença e revoga o reconhecimento de contrato de trabalho

■ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11 de fevereiro de 2026 (Relatora: Manuela Fialho, proc. n.º 30036/23.7T8LSB.L1-4)

No âmbito de ação especial intentada pelo Ministério Público para reconhecimento da existência de contrato de trabalho entre a Uber Eats Portugal e um estafeta, a 1.ª instância havia julgado a ação procedente. O Tribunal da Relação de Lisboa (“TRL”), apreciando o recurso, declarou a sentença nula por obscuridade (por se revelar ininteligível quanto ao percurso lógico-jurídico seguido, designadamente na articulação entre presunção e prova “clássica”), e conheceu do mérito ao abrigo do artigo 665.º, n.º 1, do Código de Processo Civil.

Quanto ao fundo, o Tribunal sublinhou que a aplicação do artigo 12.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho pressupõe a densificação de conceitos como retribuição, poder de direção, poder disciplinar e equipamentos/instrumentos de trabalho e que, não operando a presunção, deve recorrer-se ao método indiciário/tipológico para aferir a subordinação. Reafirmou ainda que a subordinação jurídica permanece o elemento diferenciador central do contrato de trabalho, exigindo (i) a inserção do prestador numa organização e (ii) a sujeição a regras que expressem a autoridade dessa organização.

No caso concreto, apesar de reconhecer algum nível de integração do prestador na organização do beneficiário, o TRL concluiu que os autos não revelavam exercício de poderes de autoridade (direção/controlo disciplinar) que permitissem qualificar a relação como contrato de trabalho, não se tendo por preenchidos os pressupostos para operar a presunção e não resultando demonstrada subordinação jurídica por via indiciária. Em consequência, a apelação foi julgada procedente, absolvendo-se a Ré do pedido.

Radar laboral

- Em 2026, a ACT anunciou que irá levar a cabo ações inspetivas nacionais em matéria de: inadequação de vínculo contratual, segurança privada e promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.
- Em matéria de igualdade remuneratória, encontra-se em curso o prazo para a implementação do plano de avaliação das diferenças remuneratórias entre trabalhadores e trabalhadoras. Findo esse período, os empregadores deverão comunicar os respetivos resultados à ACT, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e comprovando a correção das diferenças não justificadas.
- A ACT e a Segurança Social clarificaram a possibilidade de celebração de contratos de trabalho com cidadãos estrangeiros, mesmo que estes ainda não possuam Número de Identificação de Segurança Social ("**NISS**"), não sendo necessário que o NISS conste do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho é, porém, elemento fundamental para atribuição do NISS a um cidadão estrangeiro. Após a atribuição do NISS pela Segurança Social, a Entidade Empregadora deve comunicar o vínculo laboral através da Segurança Social Direta.

Novedades legislativas en materia de derecho laboral y seguridad social

1. Ayudas sociales y *Lay-off* simplificados para las zonas afectadas por la tormenta «Kristin»

■ Decreto-ley n.º 31-C/2026, de 6 de febrero

El Gobierno aprobó un conjunto de medidas excepcionales destinadas a apoyar a las poblaciones y a los empleadores afectados por los efectos de la tormenta “Kristin”, entre las que destacan:

1. Exención de las cotizaciones a la Seguridad Social (por parte del empresario)

- i. **Exención total:** los empleadores del sector privado, cooperativo y social (así como sus respectivos miembros de los órganos estatutarios) y los trabajadores autónomos cuya actividad se haya visto directamente afectada, con una reducción de la capacidad productiva (en particular por la pérdida de instalaciones, equipos, vehículos u otros instrumentos esenciales para el trabajo) pueden beneficiarse de una exención total por un plazo de hasta seis meses, prorrogable por otros seis meses más. La solicitud se realiza a través de la Seguridad Social Directa.
- ii. **Exención parcial:** el empleador que genere nuevos puestos de trabajo hasta el 6 de febrero de 2027 (y que demuestre que, en la fecha de la solicitud, tiene más trabajadores que la media de los últimos 12 meses) mediante la contratación de trabajadores en situación de desempleo directamente causada por la calamidad, puede solicitar la exención del 50 % de la cuota contributiva a su cargo durante un año.

2. Régimen simplificado de *Lay-off* por crisis empresarial

Las empresas en situación de crisis empresarial pueden reducir o suspender los contratos de trabajo en virtud de los artículos 298 y siguientes del Código Laboral, con exención de las formalidades habituales de comunicaciones, informaciones y negociaciones.

3. Ayudas al empleo y a la formación profesional

Entre las ayudas aprobadas se incluyen: (i) incentivos financieros extraordinarios para los empleadores (ayudas para el pago de salarios); (ii) prioridad en el acceso a medidas activas de empleo; y (iii) un plan extraordinario de cualificación y formación.

2. Salario mínimo mensual garantizado en la Región Autónoma de Madeira

■ Decreto Legislativo Regional n.º 1/2026/M, de 3 de febrero

La Asamblea Legislativa de la Región Autónoma de Madeira aprobó el importe del salario mínimo mensual garantizado aplicable a dicha región, fijándolo en 980,00 €, con efecto a partir del 1 de enero de 2026.

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

1. Usos laborales: la regularidad, uniformidad y duración temporal del comportamiento empresarial dan lugar a un verdadero uso laboral, jurídicamente vinculante

■ Sentencia del Tribunal Judicial de la Comarca de Lisboa, Juzgado de Trabajo de Lisboa

Durante casi cuatro décadas, la Caixa Geral de Depósitos procedió al pago de los gastos de desplazamiento y las dietas a los miembros de la Comisión de Trabajadores. En noviembre de 2022, decidió poner fin unilateralmente a esta práctica, al considerar que se trataba de una ayuda concedida por mera liberalidad, sin base contractual o legal expresa.

El Tribunal consideró que la regularidad, la uniformidad y la duración temporal del comportamiento empresarial habían dado lugar a un verdadero uso laboral, jurídicamente vinculante, y condenó a la empresa a mantener dicho pago.

2. Falsa *externalización*: el ejercicio, por parte de la entidad beneficiaria, del poder de dirección y autoridad sobre los trabajadores contratados por entidades intermediarias constituye un fraude a la ley, ya que dicha entidad es la verdadera empleadora.

■ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, de 11 de febrero de 2026 (Ponente: Antero Veiga, proc. n.º 6260/19.6T8STB.E1.S1)

El Tribunal Supremo de Justicia (“STJ”) concluyó que la falsa *externalización* se revela a través de indicios de discrepancia entre lo acordado y la realidad, en particular cuando es la entidad beneficiaria la que asume el papel de “empleador real”, ejerciendo poderes de dirección y autoridad sobre los trabajadores —emitiendo órdenes, fijando horarios y autorizando vacaciones— mientras que el supuesto proveedor se limita al pago de las remuneraciones.

Así, el STJ reconoció la relación laboral de los trabajadores con la empresa que se beneficiaba, considerando que los contratos de prestación de servicios “*no representaban más que un medio para ocultar al verdadero empleador, sirviendo de cortina y justificación para los contratos de trabajo formalmente celebrados con las entidades intermediarias, contratos estos nulos por fraude a la ley*”.

3. Plataformas digitales (Uber Eats): presunción del artículo 12.º-A del Código Laboral y subordinación jurídica — El TRL declara la nulidad de la sentencia y revoca el reconocimiento del contrato de trabajo

■ Sentencia del Tribunal de Apelación de Lisboa, de 11 de febrero de 2026 (Ponente: Manuela Fialho, proc. n.º 30036/23.7T8LSB.L1-4)

En el marco de una acción especial interpuesta por el Ministerio Público para reconocer la existencia de un contrato de trabajo entre Uber Eats Portugal y un repartidor, la primera instancia había estimado la acción. El Tribunal de Apelación de Lisboa (“TRL”), al examinar el recurso, declaró nula la sentencia por oscuridad (por resultar ininteligible en cuanto al razonamiento jurídico seguido, en particular en la articulación entre la presunción y la prueba «clásica»), y conoció del fondo del asunto en virtud del artículo 665, apartado 1, del Código de Procedimiento Civil.

En cuanto al fondo, el Tribunal subrayó que la aplicación del artículo 12.º-A, n.º 1, del Código del Trabajo presupone la precisión de conceptos como remuneración, poder de dirección, poder disciplinario y equipos/instrumentos de trabajo y que, al no operar la presunción, debe recurrirse

al método indiciario/tipológico para evaluar la subordinación. Reafirmó además que la subordinación jurídica sigue siendo el elemento diferenciador central del contrato de trabajo, exigiendo (i) la inserción del prestador en una organización y (ii) la sujeción a normas que expresen la autoridad de dicha organización.

En el caso concreto, a pesar de reconocer cierto nivel de integración del prestador en la organización del beneficiario, el TRL concluyó que no se reveló el ejercicio de poderes de autoridad (dirección/control disciplinario) que permitieran calificar la relación como contrato de trabajo, no cumpliéndose los requisitos para que se aplicara la presunción y no habiéndose demostrado la subordinación jurídica por vía de indicios. En consecuencia, se estimó el recurso de apelación y se absolvió a la demandada de la demanda.

Radar laboral

- En 2026, la ACT anunció que llevará a cabo inspecciones nacionales en materia de: inadecuación de la relación contractual, seguridad privada y promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- En materia de igualdad salarial, está en curso el plazo para la implementación del plan de evaluación de las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras. Una vez finalizado este período, los empleadores deberán comunicar los respectivos resultados a la ACT, demostrando las diferencias salariales justificadas y acreditando la corrección de las diferencias no justificadas.
- La ACT y la Seguridad Social han aclarado la posibilidad de celebrar contratos de trabajo con ciudadanos extranjeros, incluso si estos aún no disponen de un número de identificación de la Seguridad Social ("**NISS**"), sin que sea necesario que el NISS figure en el contrato de trabajo.

Sin embargo, el contrato de trabajo es un elemento fundamental para la asignación del NISS a un ciudadano extranjero. Tras la asignación del NISS por parte de la Seguridad Social, la Entidad Empleadora deberá comunicar la relación laboral a través de la Seguridad Social Directa.

Legislative developments in the area of labour law and social security

1. Social Support and a Simplified Redundancy Procedure for Areas Affected by Storm Kristin

■ Decree-Law No. 31-C/2026, of 6 February

The Government has approved a set of exceptional and temporary measures to support the communities and employers affected by Storm Kristin, of which the following are noteworthy:

1. An exemption from social security contributions (the employer's share)

- i. **Total exemption** – Employers in the private, cooperative and social sectors (as well as their respective members of statutory bodies) and self-employed workers whose work has been directly affected, resulting in a reduction in productive capacity (namely due to the loss of facilities, equipment, vehicles or other tools essential to their work) may benefit from a total exemption for a period of up to 6 months, which may be extended for an additional period of 6 months. The application is made through the Direct Social Security portal (*Segurança Social Direta*).
- ii. **Partial Exemption** – Employers who create new jobs by 6 February 2027 (and can demonstrate that, on the date of application, they have more employees than the average for the last 12 months) by hiring workers who are unemployed as a direct result of Storm Kristin may apply for a 50% exemption from their contribution rate for one year.

2. A simplified redundancy procedure for companies in crisis

Companies that are experiencing a business crisis may reduce or suspend employment contracts under Articles 298 et seq. of the Labour Code, with an exemption from the usual requirements for communication, information, and negotiation.

3. Support for employment and vocational training

The approved support measures include: (i) extraordinary financial incentives for employers (support for the payment of wages); (ii) priority access to active employment measures; and (iii) an extraordinary qualification and training plan.

2. Guaranteed Minimum Monthly Wage in the Autonomous Region of Madeira

■ Regional Legislative Decree No. 1/2026/M, of 3 February

The Legislative Assembly of the Autonomous Region of Madeira approved the minimum monthly wage applicable to that region, setting it at €980.00, with effect from 1 January 2026.

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

1. Labour practices: the regularity, uniformity and duration of corporate behaviour give rise to a genuine labour practice that is legally binding

■ Judgment of the Lisbon District Court, Lisbon Labour Court

For almost four decades, Caixa Geral de Depósitos paid travel expenses and allowances to members of the Workers' Commission. In November 2022, it decided to unilaterally end this practice, as it considered it to be a form of purely discretionary support, without any express contractual or legal basis.

The Court held that the regularity, uniformity, and duration of the company's behaviour had given rise to a genuine, legally binding labour practice, and ordered the company to maintain these payments.

2. False outsourcing: the exercise by a beneficiary entity of management power and authority over workers hired by intermediary entities constitutes fraud, as that entity is the real employer.

■ Judgment of the Supreme Court of Justice, 11 February 2026 (Rapporteur: Antero Veiga, Case No. 6260/19.6T8STB.E1.S1)

The Supreme Court of Justice (“STJ”) concluded that false outsourcing is revealed through evidence of discrepancies between what was agreed and the reality, namely, when a beneficiary entity assumes the role of a “real employer”, exercising powers of management and authority over workers, such as issuing orders, setting schedules and authorising holidays, while the supposed service provider limits itself to paying wages.

Thus, the STJ recognised the employment relationship between the workers and the beneficiary company, and held that the service contracts “*were nothing more than a means of concealing the true employer, serving as a smokescreen and justification for the employment contracts formally entered into with the intermediary entities, which were null and void due to fraud against the law*”.

3. Digital platforms (Uber Eats): presumption of Article 12-A of the Labour Code and legal subordination — the TRL declares the judgment null and void and revokes the recognition of the employment contract

■ Judgment of the Lisbon Court of Appeal, 11 February 2026 (Rapporteur: Manuela Fialho, Case No. 30036/23.7T8LSB.L1-4)

In a special action brought by the Public Prosecutor's Office to recognise the existence of an employment contract between Uber Eats Portugal and a courier, the court of first instance ruled in favour of the action filed by the Public Prosecutor's Office. The Lisbon Court of Appeal (“TRL”), which heard the appeal, declared the judgment null and void on the grounds of obscurity (as it was unintelligible in terms of the logical-legal reasoning followed, namely, in the connection between presumption and “classical” evidence), and analysed the merits of the case under Article 665(1) of the Code of Civil Procedure.

Following its analysis of the merits of the case, the Court emphasised that the application of Article 12-A(1) of the Labour Code presupposes the clarification of concepts such as remuneration, managerial power, disciplinary power, and work equipment or instruments, and that, if the presumption does not apply, the indicative/type-based method must be used to assess subordination. The Court also reaffirmed that legal subordination remains the central distinguishing feature of an employment contract, requiring (i) the inclusion of a service provider in an organisation and (ii) subordination to the rules that express the authority of that organisation.

In this case, despite recognising some level of integration of the service provider into the beneficiary's organisation, the TRL concluded that the case files did not provide evidence of the exercise of powers of authority (management and disciplinary control) that would allow the relationship to be classified as an employment contract, as the requirements for the presumption to apply were not met and legal subordination was not demonstrated by circumstantial evidence. Consequently, the appeal was upheld, and the defendant was exonerated.

Labour Radar

- In 2026, the ACT announced that it will carry out national inspections that will focus on inadequate contractual relationships, private security, and the promotion of equal pay between men and women.
- With regard to equal pay, the period to implement the plan to assess differences in pay between male and female workers is currently ongoing. At the end of this period, employers must report the results to the ACT, demonstrating justified differences in pay and confirming that unjustified differences in pay have been corrected.
- The ACT and Social Security have clarified the possibility of entering into employment contracts with foreign nationals, even if they do not yet have a Social Security Identification Number (*Número de Identificação de Segurança Social*) ("**NISS**"), and it is not necessary for the NISS to be included in the employment contract.

However, an employment contract is a fundamental element for assigning a NISS to a foreign citizen. After the NISS is assigned by Social Security, an employer must report the employment relationship through the Direct Social Security portal.

Contact

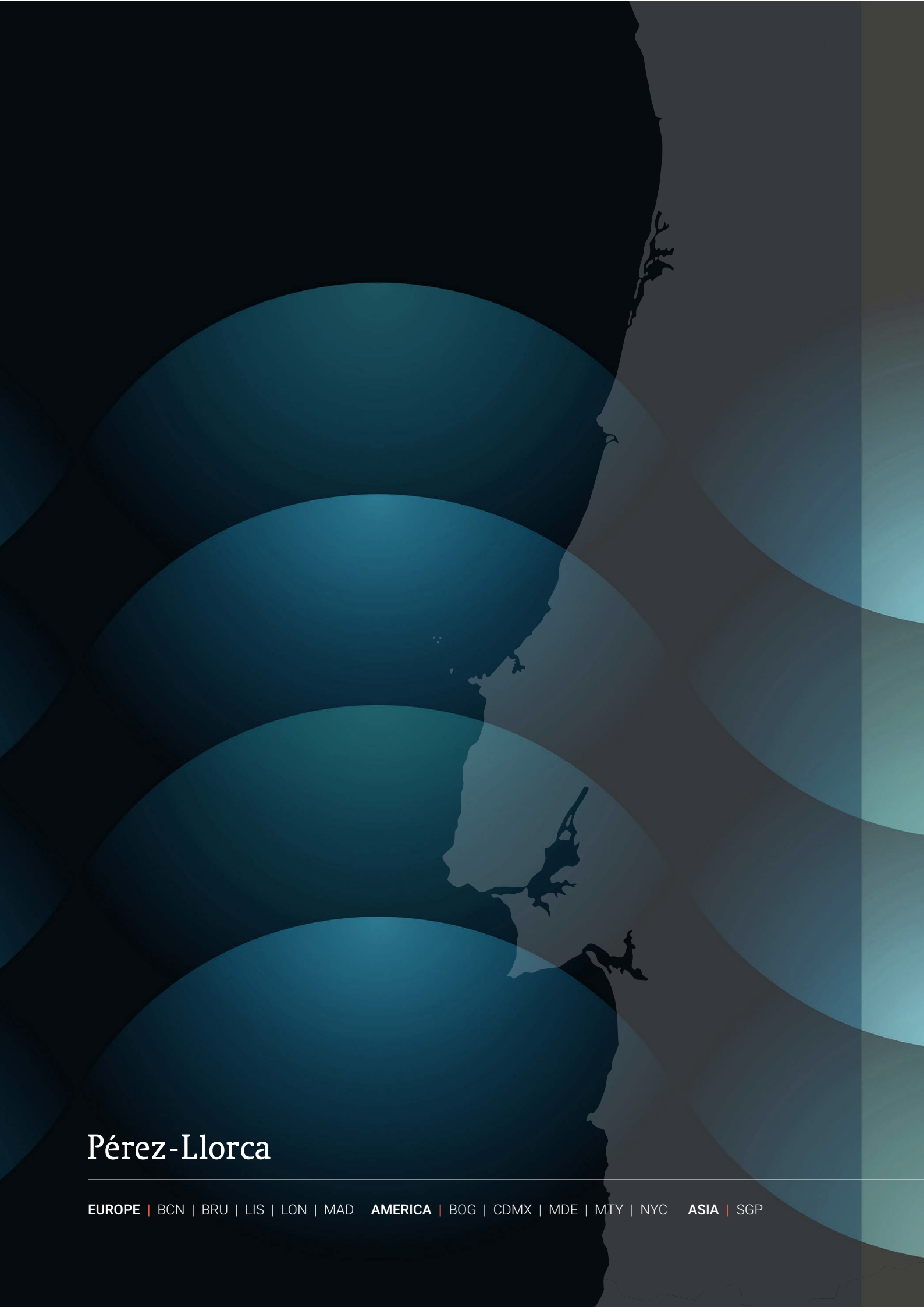


Inês Arruda

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

iarruda@perezllorca.com

T: +351 918 839 949



Pérez-Llorca

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