

Pérez-Llorca

Employment Flash News

PORTUGAL | 03/2026

2026

Novidades jurisprudenciais na área de direito do trabalho e segurança social

1. Despedimento ilícito por ocultação de conflito de interesses em contrato de arrendamento: necessidade de prova do prejuízo/benefício da conduta do trabalhador e condenação na reintegração e sanção pecuniária compulsória.

■ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 18 de março de 2026 (Relator: Mário Belo Morgado, proc. n.º 13176/21.4T8LSB.L2.S2)

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) pronunciou-se sobre o despedimento de uma trabalhadora que intermediou junto da empresa o pagamento das rendas de um apartamento, que se apurou pertencer à sua própria filha, sem revelar à empresa a relação familiar direta, tendo indicado uma conta bancária cotitulada por si e pela sua filha para recebimento das rendas.

Sustentando que não se apurara prejuízo para a empresa ou que a trabalhadora tivesse tido algum benefício ilegítimo, o STJ pronunciou-se pela ilicitude do despedimento, que considerou uma medida irrazoável e desproporcionada em face dos seus 30 anos de antiguidade. Paralelamente, o STJ confirmou a condenação do Tribunal da Relação de Lisboa sobre a reintegração da trabalhadora e a sanção pecuniária compulsória fixada em € 500,00 (quinhentos euros), devida em caso de incumprimento da condenação a partir do primeiro dia após o trânsito em julgado da decisão.

2. Violação da proteção de dados pessoais: acesso e divulgação de dados pessoais de forma ilícita e desleal configura justa causa de despedimento.

■ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de janeiro de 2026 (Relator: Antero Veiga, proc. n.º 3430/24.9T8LSB.L1.S1)

No caso em análise, o trabalhador acedeu à base de dados e copiou os dados pessoais de mais de 1300 trabalhadores reformados, assim como mais de 30 ficheiros da empresa relacionados com o Plano de Saúde, que gravou num dispositivo externo e entregou deliberadamente todos esses elementos a um grupo de reformados que pretendia intentar uma ação judicial contra a empresa.

O STJ concluiu que o trabalhador violou gravemente as instruções do empregador e o dever de lealdade, bem como direitos e garantias de ex-trabalhadores da empresa, concluindo pela lícitude do despedimento. Face à alegação de ausência de antecedentes disciplinares, sustenta-se no acórdão que *“quanto mais intensa a relação de confiança existente entre as partes – que inequivocamente se solidifica com o tempo – maior é a dificuldade da reposição deste valor em casos cujos contornos o abalam de forma praticamente irreversível”*.

3. Fixação da prestação suplementar por dependência de terceira pessoa em acidente de trabalho: STJ decide aplicação com base na retribuição mínima mensal garantida.

■ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 4 de março de 2026 (Relator: Domingos Morais, proc. 1921/22.5T8VLG.P1.S1)

No caso em análise, o trabalhador sinistrado ficou com incapacidade parcial permanente de 96% e passou a necessitar de ajuda de um terceiro, tendo direito a receber uma prestação suplementar para o efeito.

Em junho de 2024, o Tribunal Constitucional declarou a inconstitucionalidade do art.º 54.º, n.º 1, da Lei dos Acidentes de Trabalho (Lei n.º 98/2009) com força obrigatória geral, uma vez que, fixando o limite máximo da prestação em 1,1 vezes o IAS (que seria de € 590,84 em 2026), per-

mitia uma interpretação de que tal prestação seria inferior ao valor da retribuição mínima mensal garantida (“RMMG”). O STJ interpretou a norma e fixou a prestação em proporção da RMMG, determinando que, para 2026 e para 3 horas diárias de apoio, a prestação seria de € 345,00 [€ 920,00 / 8 x 3 = € 345,00].

Radar laboral

1. Autoridade da Concorrência (“AdC”) aplica coima superior a 4,5 milhões de euros a associação de empresas do setor do trabalho temporário por comportamentos anticoncorrenciais no mercado de trabalho

A investigação levada a cabo pela AdC apurou que uma cláusula de não-solicitação de trabalhadores (cláusulas “no-poach”) foi adotada no âmbito do Código de Ética da APESPE RH (*Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos*) e mantida entre dezembro de 1987 e março de 2025. Ao abrigo desta cláusula, as Empresas de Trabalho Temporário associadas comprometeram-se a não aliciar os trabalhadores temporários a mudar de empregador.

A AdC aplicou à associação uma coima de € 4.519.000, tendo considerado que esta prática configurava uma restrição à concorrência por objeto, sendo proibida por limitar a autonomia das empresas na definição das suas estratégias comerciais e por prejudicar os trabalhadores, restringindo o seu poder negocial, mobilidade laboral e progressão profissional.

2. Submissão do Relatório Único até ao final de maio de 2026

A submissão do Relatório Único referente ao ano de 2025 decorrerá entre os dias 4 e 31 de maio de 2026.

3. Simplificação na Segurança Social: o novo modelo de apuramento automático de contribuições

A Segurança Social implementou o novo modelo de Simplificação do Ciclo Contributivo (“SCC”), que elimina a necessidade de entrega manual da Declaração de Remunerações, já que o apuramento dos valores de remunerações, contribuições e reduções é feito com base nas informações iniciais comunicadas (vínculos e remuneração) e na continuidade de dados do mês anterior.

Com a SCC, as empresas passam apenas a validar os dados e a fazer ajustes operacionais, como a comunicação de variáveis remuneratórias e a retificação de faltas (no mesmo prazo atualmente previsto para a entrega das declarações, ou seja, até ao dia 20 do mês seguinte).

Prevê-se que a adesão à SCC ocorra de forma gradual até 31 de dezembro de 2026, através do Portal da Segurança Social. A adesão produz efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao registo e, uma vez efetuada, é irreversível, consolidando a transição definitiva para o modelo SCC.

As empresas que preencham as condições necessárias para a adesão serão contactadas faseadamente pela Segurança Social. Após o fim do período transitório (previsto para 31 de dezembro de 2026), todas as empresas passarão a estar obrigatoriamente abrangidas por este modelo.

4. Documento Portátil S1 para trabalhadores e pensionistas no estrangeiro – pedido online já disponível

A Segurança Social portuguesa passou a disponibilizar *online* o pedido do Documento Portátil S1, que visa que trabalhadores e pensionistas residentes no estrangeiro, mas abrangidos pela Segurança Social portuguesa tenham acesso a cuidados de saúde no país de residência nas mesmas condições dos cidadãos locais.

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

1. Despido improcedente por ocultar un conflicto de intereses en un contrato de arrendamiento: necesidad de demostrar el perjuicio o beneficio derivado de la conducta del trabajador y condena a la reincorporación y a una sanción pecuniaria coercitiva.

■ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, de 18 de marzo de 2026 (Ponente: Mário Belo Morgado, proc. n.º 13176/21.4T8LSB.L2.S2)

El Tribunal Supremo de Justicia (“STJ”) se pronunció sobre el despido de una trabajadora que intermedió ante la empresa en el pago del alquiler de un apartamento, del que se comprobó que era propiedad de su propia hija, sin revelar a la empresa su relación familiar directa, habiendo indicado para el pago de la renta una cuenta bancaria a nombre de ella y de su hija.

El STJ sostiene que no se había demostrado perjuicio alguno para la empresa ni que la trabajadora hubiera obtenido beneficio ilícito alguno y se pronunció a favor de la improcedencia del despido, que consideró una medida irrazonable y desproporcionada habida cuenta de sus 30 años de antigüedad. Paralelamente, el STJ confirmó la sentencia del Tribunal de Apelación de Lisboa sobre la reincorporación de la trabajadora y la sanción pecuniaria coercitiva fijada en 500 € (quinientos euros), exigible en caso de incumplimiento de la sentencia a partir del primer día tras la firmeza de la resolución.

2. Violación de la protección de datos personales: el acceso y la divulgación ilícitos y desleales de datos personales constituyen causa justificada de despido.

■ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, de 14 de enero de 2026 (Ponente: Antero Veiga, proc. n.º 3430/24.9T8LSB.L1.S1)

En el caso que nos ocupa, el trabajador accedió a la base de datos y copió los datos personales de más de 1300 trabajadores jubilados, así como más de 30 archivos de la empresa relacionados con el Plan de Salud, que guardó en un dispositivo externo y entregó deliberadamente todos esos elementos a un grupo de jubilados que pretendía interponer una demanda judicial contra la empresa.

El STJ concluyó que el trabajador había infringido gravemente las instrucciones del empleador y el deber de lealtad, así como los derechos y garantías de los antiguos trabajadores de la empresa, por lo que consideró procedente el despido. Ante la alegación de ausencia de antecedentes disciplinarios, se sostiene en la sentencia que *“cuanto más intensa es la relación de confianza existente entre las partes —que, sin lugar a duda, se consolida con el tiempo—, mayor es la dificultad de restablecer este valor en casos cuyos contornos la socavan de forma prácticamente irreversible”*.

3. Fijación de la prestación complementaria por dependencia de un tercero en caso de accidente laboral: el STJ decide su aplicación sobre la base del salario mínimo mensual garantizado.

■ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, de 4 de marzo de 2026 (Ponente: Domingos Morais, exp. 1921/22.5T8VLG.P1.S1)

En el caso que nos ocupa, el trabajador quedó con una incapacidad parcial permanente del 96% y requiere la ayuda de un tercero, teniendo derecho a percibir una prestación complementaria a tal efecto.

En junio de 2024, el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad del artículo 54, apartado 1, de la Ley de Accidentes de Trabajo (Ley n.º 98/2009) con fuerza obligatoria general, ya que, al fijar el límite máximo de la prestación en 1,1 veces el IAS (que sería de 590,84 € en 2026), se permite la interpretación

de que la prestación puede ser inferior al valor del salario mínimo mensual garantizado (“SMMG”). El STJ interpretó la norma y fijó la prestación en proporción a la SMMG, determinando que, para 2026 y para 3 horas diarias de asistencia, la prestación sería de 345,00 € [$920,00 \text{ €} / 8 \times 3 = 345,00 \text{ €}$].

Radar laboral

1. La Autoridad de la Competencia (“AdC”) impone una multa superior a 4,5 millones de euros a la asociación de empresas del sector del trabajo temporal por conductas anticompetitivas en el mercado laboral

La investigación llevada a cabo por la AdC determinó que se adoptó una cláusula de no captación de trabajadores (cláusulas “no-poach”) en el marco del Código Ético de la APESPE RH (*Asociación Portuguesa de Empresas del Sector Privado de Empleo y Recursos Humanos*) y se mantuvo entre diciembre de 1987 y marzo de 2025. En virtud de esta cláusula, las empresas de trabajo temporal asociadas se comprometieron a no incitar a los trabajadores temporales a cambiar de empleador.

La AdC impuso a la asociación una multa de 4 519 000 €, al considerar que esta práctica constituía una restricción de la competencia por objeto, prohibida por limitar la autonomía de las empresas a la hora de definir sus estrategias comerciales y por perjudicar a los trabajadores, restringiendo su poder de negociación, su movilidad laboral y su progresión profesional.

2. Presentación del Informe Único antes de finales de mayo de 2026

La presentación del Informe Único correspondiente al año 2025 tendrá lugar entre el 4 y el 31 de mayo de 2026.

3. Simplificación en la Seguridad Social: el nuevo modelo de liquidación automática de cotizaciones

La Seguridad Social ha implantado el nuevo modelo de Simplificación del Ciclo Contributivo (“SCC”), que elimina la necesidad de presentar manualmente la Declaración de Remuneraciones, ya que el cálculo de los importes de las remuneraciones, las cotizaciones y las reducciones se realiza a partir de la información inicial comunicada (vínculos y remuneración) y de la continuidad de los datos del mes anterior.

Con el SCC, las empresas solo tendrán que validar los datos y realizar ajustes operativos, como la comunicación de variables salariales y la rectificación de ausencias (en el mismo plazo previsto actualmente para la presentación de las declaraciones, es decir, hasta el día 20 del mes siguiente).

Se prevé que la adhesión al SCC se produzca de forma gradual hasta el 31 de diciembre de 2026, a través del Portal de la Seguridad Social. La adhesión surtirá efecto el primer día del mes siguiente al registro y, una vez efectuada, será irreversible, consolidando la transición definitiva al modelo SCC.

La Seguridad Social se pondrá en contacto de forma escalonada con las empresas que cumplan las condiciones necesarias para la adhesión. Una vez finalizado el período transitorio (previsto para el 31 de diciembre de 2026), todas las empresas quedarán obligatoriamente incluidas en este modelo.

4. Documento portátil S1 para trabajadores y pensionistas en el extranjero: procedimiento en línea ya disponible

La Seguridad Social portuguesa ha puesto a disposición en línea la solicitud del Documento Portátil S1, cuyo objetivo es que los trabajadores y pensionistas residentes en el extranjero, pero cubiertos por la Seguridad Social portuguesa, tengan acceso a la asistencia sanitaria en su país de residencia en las mismas condiciones que los ciudadanos locales.

Recent case law developments in the field of employment law and social security

1. Unlawful dismissal due to concealment of a conflict of interest in a tenancy agreement: need for proof of detriment to the company or benefit to the employee, and ruling on reinstatement and compulsory financial penalty.

- Judgment of the Supreme Court of Justice, 18 March 2026 (Rapporteur: Mário Belo Morgado, case no. 13176/21.4T8LSB.L2.S2)

The Supreme Court of Justice (“STJ”) ruled on the dismissal of an employee who acted as an intermediary between her daughter and the company for the payment of rent for a flat belonging to her daughter, without disclosing to the company her direct family relationship with the property owner, and had provided a bank account held jointly by herself and her daughter for the receipt of the rent.

Finding that the company had suffered no loss and that the employee had derived no unlawful benefit, the STJ ruled that the dismissal was unlawful, considering it an unreasonable and disproportionate measure having regard to her 30 years’ service. The STJ further upheld the Court of Appeal of Lisbon’s ruling regarding the employee’s reinstatement and the mandatory financial penalty set at €500, payable in the event of non-compliance with the ruling from the first day following the decision becoming final.

2. Breach of data protection obligations: unlawful and unfair access to and disclosure of personal data constitutes just cause for dismissal.

- Judgment of the Supreme Court of Justice, 14 January 2026 (Rapporteur: Antero Veiga, case no. 3430/24.9T8LSB.L1.S1)

In the case under consideration, the employee accessed the company’s database and copied the personal data of more than 1,300 retired employees, as well as more than 30 company files relating to the Health Plan, which he saved to an external device and deliberately handed over to a group of retired employees who intended to bring legal proceedings against the company.

The STJ concluded that the employee had seriously breached the employer’s instructions and his duty of loyalty, as well as the rights and safeguards of the company’s former employees, and held that the dismissal was lawful. In response to the argument that the employee had no previous disciplinary record, the STJ observed that “*the stronger the relationship of trust between the parties – which unquestionably grows over time – the greater the difficulty in restoring that trust in cases where it has been shaken in a virtually irreversible manner*”.

3. Setting of the supplementary benefit for dependency on a third party following an accident at work: STJ rules on application based on the guaranteed minimum monthly wage.

- Judgment of the Supreme Court of Justice, 4 March 2026 (Rapporteur: Domingos Morais, case no. 1921/22.5T8VLG.P1.S1)

In the case under review, the worker sustained a permanent partial disability of 96% as a result of an accident and came to require assistance from a third party, entitling him to receive a supplementary benefit for that purpose.

In June 2024, the Constitutional Court declared Article 54(1) of the Law on Accidents at Work (Law No. 98/2009) unconstitutional with general binding force, since, by setting the maximum limit of the benefit at 1.1 times the IAS (which would be €590.84 in 2026), it allowed the interpretation that such benefit could be lower than the value of the guaranteed minimum monthly wage

(“GMMW”). Interpreting the provision in light of that declaration, the STJ set the benefit as a proportion of the GMMW, determining that, for 2026 and for three hours of support per day, the benefit would be €345.00 [$€920.00 / 8 \times 3 = €345.00$].

Labour Radar

1. Competition Authority (“AdC”) imposes a fine of over €4.5 million on an association of temporary employment agencies for anti-competitive behaviour in the labour market

The investigation carried out by the AdC found that a non-solicitation clause (a “no-poach” clause) had been adopted as part of the Code of Ethics of APESPE RH (Portuguese Association of Private Employment and Human Resources Companies) and maintained between December 1987 and March 2025. Under this clause, member temporary employment agencies undertook not to entice temporary workers to change employers.

The AdC imposed a fine of €4,519,000 on the association on the ground that this practice constituted a restriction of competition by object – a form of prohibited conduct that limits companies’ autonomy in defining their commercial strategies and harms workers by restricting their bargaining power, labour mobility and career progression.

2. Submission of the Single Report by 31 May 2026

The Single Report for the year 2025 must be submitted between 4 and 31 May 2026.

3. Simplification in Social Security: the new model for automatic calculation of contributions

Social Security has implemented the new Contribution Cycle Simplification (“SCC”) model, which eliminates the need for manual submission of the Remuneration Declaration, as the calculation of remuneration amounts, contributions and reductions is based on the initial information provided (employment relationships and remuneration) and on data carried over from the previous month.

Under the SCC, companies need only validate the data and make operational adjustments, such as reporting changes in remuneration and correcting absences (within the same deadline currently set for submitting declarations, i.e. by the 20th of the following month).

Enrolment in the SCC is expected to take place gradually until 31 December 2026 via the Social Security Portal. Enrolment takes effect on the first day of the month following registration and, once completed, is irreversible, consolidating the definitive transition to the SCC model.

Companies that meet the necessary conditions for enrolment will be contacted by Social Security on a phased basis. Upon expiry of the transitional period, scheduled for 31 December 2026, all companies will be required to operate under the SCC model.

4. S1 Portable Document for workers and pensioners abroad – online application now available

Portuguese Social Security has made the application for the S1 Portable Document available online. This document enables workers and pensioners residing abroad but covered by Portuguese Social Security to access healthcare in their country of residence under the same conditions as local citizens.

Contact

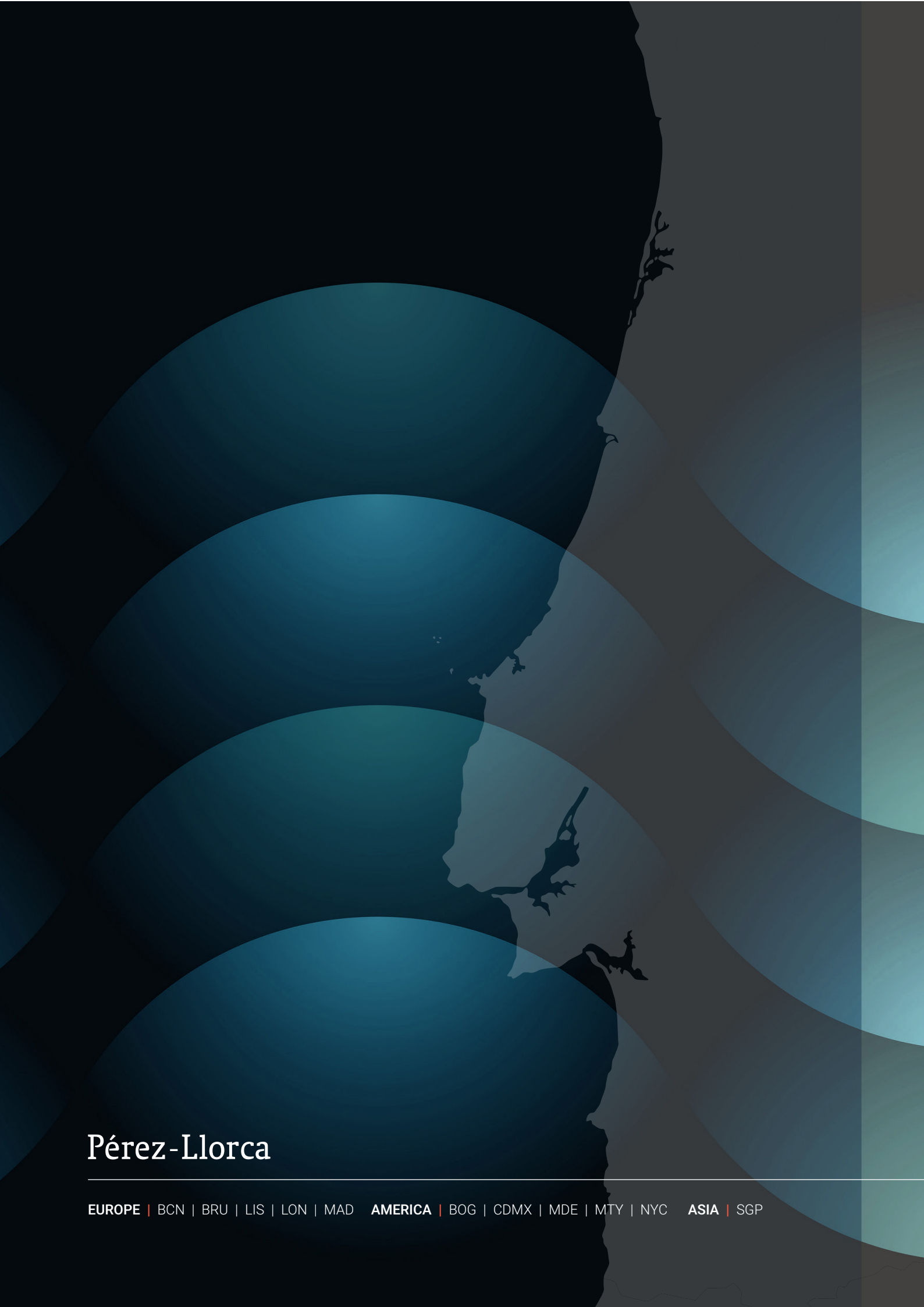


Inês Arruda

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

A stylized map of Europe is shown in silhouette against a dark background. The map is overlaid with several large, overlapping circles in various shades of teal and blue. The circles are arranged in a way that they appear to be radiating from the center of the map, creating a sense of depth and movement. The overall aesthetic is modern and graphic.

Pérez-Llorca

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