

Pérez-Llorca

Employment Flash News

PORTUGAL | 07-08/2026

2026

Novidades legislativas na área de direito do trabalho e segurança social

1. Atualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos

■ Portaria n.º 306/2026/1, de 22 de julho

Em 22 de julho de 2026 foi publicada a Portaria n.º 306/2026/1, que procede à oitava alteração à portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos (alterando a Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho), aplicável às relações de trabalho em Portugal continental não abrangidas por regulamentação coletiva específica. Entrou em vigor a 27 de julho de 2026.

A Portaria prevê, com efeitos retroativos a 1 de março de 2026, um acréscimo médio global de 6,2% nas retribuições mínimas mensais, distribuído por onze níveis (de € 1.463,00 a € 920,00), atualiza o subsídio de refeição para € 6,15 por dia completo de trabalho e as diuturnidades para € 28,80 mensais, até ao limite de cinco.

2. Criação da Prestação Social Única

■ Decreto-Lei n.º 166/2026, de 13 de agosto

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 166/2026, de 13 de agosto que institui a Prestação Social Única ("PSU"), no âmbito do subsistema de solidariedade, e procede a alterações relevantes no Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula a proteção social na eventualidade de desemprego. O novo regime produz efeitos a partir de 31 de dezembro de 2026.

O subsídio social de desemprego deixa de subsistir como prestação autónoma (sendo absorvido pela PSU juntamente com outras doze prestações não contributivas do subsistema de solidariedade), mantendo-se o subsídio de desemprego contributivo como prestação distinta.

Quanto a este último, destacam-se as seguintes alterações:

- Alargamento do acesso ao subsídio de desemprego por parte de pensionistas de invalidez declarados aptos para o trabalho em exame de revisão de incapacidade, desde que não exerçam atividade profissional;
- Manutenção da majoração do subsídio de desemprego quando o cônjuge ou unido de facto passe a receber a PSU (em substituição do subsídio de desemprego) ou deixe de receber o subsídio por cessação de atividade, permanecendo desempregado;
- Revisão do regime de pagamento por montante único do subsídio de desemprego para criação do próprio emprego, admitindo-se o pagamento parcial de uma só vez e reforçando-se os poderes de fiscalização da segurança social.

A PSU prevê ainda uma majoração por desemprego, aplicável nos primeiros seis meses, a beneficiários em situação de desemprego involuntário sem direito ao subsídio de desemprego ou que tenham esgotado o respetivo período de concessão.

Os atuais titulares de subsídio social de desemprego mantêm, transitoriamente, a prestação até ao final do período de concessão, garantindo-se que a transição para a PSU não reduz o nível de proteção social existente.

Novidades jurisprudenciais na área de direito do trabalho e segurança social

1. Uniformização de Jurisprudência sobre a ordem de operações na liquidação da retribuição sob acordo de emergência

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 5/2026 de 24 de junho de 2026 (Relator: José Eduardo Sapateiro, proc. n.º 489/23.0T8CLD.C1.S1)

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) uniformizou jurisprudência quanto ao procedimento de liquidação da retribuição de trabalhadores sujeitos ao Acordo Temporário de Emergência (“ATE”) celebrado entre o SNPVAC e a Portugália em 27 de fevereiro de 2021.

Nos termos conjugados da Cláusula 7.^a, n.os 1 e 3, do ATE e dos artigos 276.^o, n.^o 3, e 279.^o, n.^o 2, alínea a), do Código do Trabalho (“CT”), o procedimento deve observar, sucessivamente: (i) o lançamento a crédito da retribuição bruta convencionada conforme tabela salarial em vigor; (ii) o lançamento a débito da redução salarial prevista no ATE; (iii) o lançamento a débito dos descontos por ausências com perda de retribuição; e (iv) o lançamento a débito dos demais descontos legais.

2. Medida de coação de proibição de contactos não suspende o contrato nem determina a perda da retribuição

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14 de julho de 2026 (Relator: Mário Branco Coelho, proc. 541/22.9T8STB.E1)

O Tribunal da Relação de Évora (“TRE”) concluiu que uma medida de coação que apenas imponha uma proibição de contactos, sem suspender o exercício da profissão, não determina, por si só, a suspensão do contrato de trabalho nem a perda da retribuição. Estando o trabalhador disponível para prestar trabalho, cabe à empresa procurar organizar a prestação de trabalho de forma compatível com a medida de coação, incluindo, se necessário e possível, através de mobilidade funcional, nos termos do artigo 120.^o do CT. O Tribunal entendeu assim que não bastava à empresa invocar que o trabalhador desempenhava funções numa área específica onde não era possível garantir a proibição de contactos.

O TRE esclareceu ainda que a empresa poderia ter recorrido aos mecanismos laborais próprios, designadamente à suspensão preventiva disciplinar (inclusive nos 30 dias anteriores à elaboração da nota de culpa), e que, não o tendo feito, o trabalhador não poderia ficar em pior posição caso não seja suspenso preventivamente, reafirmando o direito à retribuição.

3. Caducidade de convenção coletiva: a progressão na carreira não é abrangida pelos efeitos de sobrevivência

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 8 de julho de 2026 (Relator: Leopoldo Soares, proc. 3149/24.0T8VFR.P1.S1)

Em recurso de revista, o STJ decidiu que, após a caducidade de uma convenção coletiva aplicada por portaria de extensão, o regime de progressão na carreira por escalões remuneratórios em função da antiguidade não é abrangido pelos efeitos de sobrevivência previstos no artigo 501.^o, n.^o 8, do CT.

Segundo o STJ, tal progressão não consubstancia um direito adquirido, mas uma expectativa jurídica, pelo que os efeitos salvaguardados pela lei são exclusivamente os já produzidos e consolidados no contrato de trabalho à data da caducidade, sem que o trabalhador possa reclamar efeitos futuros dependentes do decurso do tempo ao abrigo da convenção caducada.

4. STJ reafirma a irrenunciabilidade de componentes retributivas durante a vigência do contrato de trabalho em recurso de revista excecional

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de junho de 2026 (Relator: Leopoldo Soares, proc. 9524/24.3T8LSB.L1.S1)

No recurso de revista excecional interposto pelo STEC (Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos), estava em causa uma prestação inicialmente paga como subsídio de refeição durante as férias, mas cuja natureza retributiva já havia sido reconhecida judicialmente em virtude de um uso laboral.

O STJ considerou que essa componente retributiva era igualmente devida aos trabalhadores em situação de pré-reforma, independentemente do estipulado nos respetivos acordos quanto ao subsídio de almoço. A decisão evidencia os riscos associados à alteração ou supressão de benefícios resultantes de práticas empresariais consolidadas, sobretudo quando estes tenham adquirido natureza retributiva.

Radar Laboral

1. Proposta de Lei de transposição parcial da Diretiva da Transparência Salarial

Em agosto de 2026, o Governo apresentou aos parceiros sociais uma proposta de lei com vista à transposição parcial da Diretiva (UE) 2023/970, através da primeira alteração à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto e da décima alteração ao Código de Processo do Trabalho.

Entre as principais diferenças, face à Diretiva, destacam-se as seguintes:

- A informação salarial pode ser prestada em momento anterior à celebração do contrato, ao passo que a Diretiva o limita ao período que antecede a entrevista.
- Estende-se expressamente a obrigação de resposta a pedidos de informação salarial (no prazo de dois meses) aos trabalhadores temporários ao serviço.
- Alarga-se a obrigação de reporte trienal às empresas com 50 ou mais trabalhadores (a partir de 7 de junho de 2031), face ao limiar de 100 trabalhadores fixado na Diretiva.
- É introduzido um prazo de proteção de três anos após queixa por violação da igualdade remuneratória e um prazo de prescrição de um ano após a cessação do contrato (prazos não fixados na Diretiva).
- É desenvolvido o regime sancionatório, prevendo-se uma moldura contraordenacional tripartida (muito grave, grave e leve) e sanções acessórias em caso de reincidência (revogação de incentivos, privação de benefícios públicos, exclusão de concursos públicos e formação obrigatória).

2. Reformar as Pensões em Portugal – conclusões do grupo de trabalho para a reforma da Segurança Social

Igualmente em agosto de 2026, foi divulgado o relatório final “Reformar as Pensões em Portugal: Por um Sistema Sustentável, Adequado e Justo - um Contrato entre Gerações”, elaborado pelo Grupo de Trabalho para a Reforma da Segurança Social.

Entre as principais propostas e conclusões do relatório, destacam-se as seguintes:

- Preservação integral dos direitos adquiridos e das pensões em pagamento, manutenção do financiamento em repartição, ausência de plafonamento e carácter voluntário dos sistemas complementares.
- Introdução de um regime público de contas nocionais de contribuição definida (NDC) para a velhice, com conta individual nocional por trabalhador, convertida em pensão vitalícia através de divisor atuarial.
- Criação de uma Garantia Integrada para a Velhice (GIV), em substituição progressiva dos atuais complementos por mínimos do regime geral de segurança social e da Caixa Geral de Aposentações - CGA, indexada ao valor da pensão contributiva.
- Eliminação da dupla penalização na reforma antecipada (acumulação do fator de sustentabilidade com a penalização mensal de 0,5%), substituindo-a por um fator integrado.
- Compromisso de correção das desigualdades de género nas pensões, sendo a pensão média das mulheres cerca de 40% inferior à dos homens.
- Necessidade de um consenso político e social alargado, propondo-se o relatório como base técnica para um pacto negociado com os parceiros sociais e escrutinado pelo Parlamento.

Novedades legislativas en el ámbito del Derecho laboral y la Seguridad Social

1. Actualización de las condiciones laborales de los trabajadores administrativos

■ Decisión Ministerial (*Portaria*) n.º 306/2026/1, de 22 de julio

El 22 de julio de 2026 se publicó la Decisión Ministerial (*Portaria*) n.º 306/2026/1, que modifica por octava vez la decisión ministerial de condiciones de trabajo de los trabajadores administrativos (modificando la Decisión Ministerial n.º 182/2018, de 22 de junio), aplicable a las relaciones laborales en Portugal continental que no están sujetas a regulación colectiva específica. Entró en vigor el 27 de julio de 2026.

La *Portaria* prevé, con efectos retroactivos desde el 1 de marzo de 2026, un incremento medio global del 6,2% de los salarios mínimos mensuales, distribuido en once niveles (de 1.463,00 € a 920,00 €), actualiza el subsidio de comida a 6,15 € por día completo de trabajo y los complementos por antigüedad a 28,80 € mensuales, con un límite de cinco.

2. Creación de la Prestación Social Única

■ Decreto-Ley n.º 166/2026, de 13 de agosto

Se publicó el Decreto-Ley n.º 166/2026, de 13 de agosto, que instituye la Prestación Social Única ("PSU") en el ámbito del subsistema de solidaridad, e introduce modificaciones relevantes en el Decreto-Ley n.º 220/2006, de 3 de noviembre, que regula la protección social en la contingencia de desempleo. El nuevo régimen surtirá efectos a partir del 31 de diciembre de 2026.

El subsidio social de desempleo deja de subsistir como prestación autónoma (siendo absorbido por la PSU junto con otras doce prestaciones no contributivas del subsistema de solidaridad), manteniéndose la prestación contributiva por desempleo como prestación distinta. En cuanto a esta última, destacan las siguientes modificaciones:

- Ampliación del acceso a la prestación por desempleo por parte de pensionistas por incapacidad que, tras la correspondiente revisión, sean declarados aptos para el trabajo en examen de revisión de incapacidad, siempre que no ejerzan actividad profesional;
- Mantenimiento de la mayoración de la prestación por desempleo cuando el cónyuge o la pareja de hecho pase a percibir la PSU (en sustitución de la prestación por desempleo) o deje de percibir la prestación por cese de actividad, permaneciendo en situación de desempleo;
- Revisión del régimen de pago en un único de la prestación por desempleo para la creación del empleo por cuenta propia, admitiéndose el pago parcial de una sola vez y reforzándose las facultades de fiscalización de la seguridad social;

La PSU prevé además una mayoración por desempleo, aplicable durante los primeros seis meses, a beneficiarios en situación de desempleo involuntario sin derecho a la prestación por desempleo o que hayan agotado el respectivo periodo de percepción.

Los actuales titulares del subsidio social de desempleo mantienen, temporalmente, la prestación hasta el final del periodo de concesión, garantizándose que la transición a la PSU no reduce el nivel de protección social existente.

Novedades jurisprudenciales en el ámbito del Derecho laboral y la Seguridad Social

1. Uniformización de jurisprudencia sobre el orden de operaciones en la liquidación de la retribución bajo acuerdo de emergencia

- Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia n.º 5/2026 de 24 de junio de 2026 (Ponente: José Eduardo Sapateiro, proc. 489/23.OT8CLD.C1.S1)

El Tribunal Supremo de Justicia ("STJ") ha unificado criterio jurisprudencial en cuanto al procedimiento de liquidación de la retribución de los trabajadores sujetos al Acuerdo Temporal de Emergencia ("ATE") celebrado entre el sindicato SNPVAC y Portugalía el 27 de febrero de 2021.

De conformidad con la Cláusula 7.ª, n.os 1 y 3, del ATE y los artículos 276.º, n.º 3, y 279.º, n.º 2, a), del Código de Trabajo, el procedimiento debe respetar, sucesivamente: (i) la anotación en el haber de la retribución bruta convenida conforme a la tabla salarial vigente; (ii) la anotación en el debe de la reducción salarial prevista en el ATE; (iii) la anotación en el debe de los descuentos por ausencias con pérdida de retribución; y (iv) la anotación en el debe de los demás descuentos legales.

2. La medida cautelar de prohibición de contactos no suspende el contrato ni determina la pérdida de la retribución

- Sentencia del Tribunal de Apelación de Évora de 14 de julio de 2026 (Ponente: Mário Branco Coelho, proc. 541/22.9T8STB.E1)

El Tribunal de Apelación de Évora ("TRE") concluyó que una medida cautelar que únicamente imponga una prohibición de contactos, sin suspender el ejercicio de la profesión, no determina, por sí sola, la suspensión del contrato de trabajo ni la pérdida de la retribución. Estando el trabajador disponible para la prestación de la actividad, corresponde a la empresa organizar la prestación de trabajo de forma compatible con la medida cautelar, incluyendo, si fuera necesario y posible, mediante la movilidad funcional, en los términos del artículo 120.º del Código de Trabajo. El Tribunal entendió así que no bastaba a la empresa invocar que el trabajador desempeñaba funciones en un área específica en la que no era posible garantizar la prohibición de contactos.

El TRE aclaró además que la empresa podría haber recurrido a los mecanismos laborales propios, en particular a la suspensión preventiva disciplinaria (incluso en los 30 días anteriores a la elaboración del pliego de cargos), y que, al no haberlo hecho, el trabajador no podría quedar en peor posición en caso de no ser suspendido preventivamente, reafirmando el derecho a la retribución.

3. Caducidad del convenio colectivo: la progresión en la carrera no queda amparada por los efectos de supervigencia

- Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 8 de julio de 2026 (Ponente: Leopoldo Soares, proc. 3149/24.OT8VFR.P1.S1)

En el recurso de casación ("revista"), el STJ decidió que, tras la caducidad de un convenio colectivo aplicado mediante decisión ministerial ("portaria") de extensión, el régimen de progresión en la carrera por escalones remuneratorios en función de la antigüedad no queda amparado por los efectos de supervigencia previstos en el artículo 501.º, n.º 8, del Código de Trabajo.

Según el STJ, dicha progresión no constituye un derecho adquirido, sino una expectativa jurídica, por lo que los efectos salvaguardados por la ley son exclusivamente los ya producidos y consolidados en el contrato de trabajo en la fecha de la caducidad del convenio, sin que el trabajador pueda reclamar efectos futuros que dependan del transcurso del tiempo al amparo del convenio caducado.

4. El STJ reafirma la irrenunciabilidad de componentes retributivas durante la vigencia del contrato de trabajo en recurso de casación excepcional

- Sentencia del Supremo Tribunal de Justicia de 24 de junio de 2026 (Ponente: Leopoldo Soares, proc. n.º 9524/24.3T8LSB.L1.S1)

En el recurso de casación excepcional interpuesto por el STEC (Sindicato de los Trabajadores de las Empresas del Grupo Caixa Geral de Depósitos), se discutía una prestación inicialmente abonada como subsidio de comida durante las vacaciones, cuya naturaleza retributiva ya había sido reconocida judicialmente en virtud de una relación laboral.

El STJ consideró que dicho concepto retributivo se debía abonar a los trabajadores en situación de prejubilación, con independencia de lo estipulado en los respectivos acuerdos en cuanto al subsidio de comida. La decisión pone de manifiesto los riesgos asociados a la alteración o supresión de beneficios resultantes de prácticas empresariales consolidadas, especialmente cuando estos hayan adquirido naturaleza retributiva.

Radar Laboral

1. Proyecto de Ley de transposición parcial de la Directiva de Transparencia Retributiva

En agosto de 2026, el Gobierno presentó a los interlocutores sociales un proyecto de ley con vistas a la transposición parcial de la Directiva (UE) 2023/970, mediante la primera modificación de la Ley n.º 60/2018, de 21 de agosto, y la décima modificación del Código de Proceso Laboral.

Entre las principales diferencias respecto a la Directiva, destacan las siguientes:

- La información salarial puede facilitarse en un momento anterior a la celebración del contrato, mientras que la Directiva lo limita al periodo previo a la entrevista.
- Se extiende expresamente la obligación de responder a las solicitudes de información salarial (en el plazo de dos meses) a los trabajadores temporales en activo.
- Se amplía la obligación de informe trienal a las empresas con 50 o más trabajadores (a partir del 7 de junio de 2031), frente al umbral de 100 trabajadores fijado en la Directiva.
- Se introduce un período de protección de tres años tras la presentación de una queja por vulneración de la igualdad retributiva, así como un plazo de prescripción de un año tras la extinción del contrato (períodos no previstos en la Directiva).
- Se desarrolla el régimen sancionador, previéndose un marco de infracciones tripartito (muy graves, graves y leves) y sanciones accesorias en caso de reincidencia (revocación de incentivos, privación de beneficios públicos, exclusión de procedimientos de contratación pública y formación obligatoria).

2. Reformar las Pensiones en Portugal – conclusiones del grupo de trabajo para la reforma de la Seguridad Social

También en agosto de 2026 se publicó el informe final “Reformar las Pensiones en Portugal: Por un Sistema Sostenible, Adecuado y Justo - un Contrato entre Generaciones”, elaborado por el Grupo de Trabajo para la Reforma de la Seguridad Social.

Entre las principales propuestas y conclusiones del informe, destacan las siguientes:

- Preservación integral de los derechos adquiridos y de las pensiones en pago, mantenimiento de la financiación por reparto, ausencia de los límites máximos y carácter voluntario de los sistemas complementarios.
- Introducción de un régimen público de cuentas nocionales de contribución definida (NDC) para la vejez, con cuenta nocional individual por trabajador, convertida en pensión vitalicia mediante un divisor actuarial.
- Creación de una Garantía Integrada para la Vejez (“GIV”), en sustitución progresiva de los actuales complementos por mínimos del régimen general de la Seguridad Social y del régimen de pensiones de los funcionarios públicos (*Caixa Geral de Aposentações*, “CGA”), indexada al valor de la pensión contributiva.
- Eliminación de la doble penalización por la jubilación anticipada (acumulación del factor de sostenibilidad con la penalización mensual del 0,5%), sustituyéndola por un factor integrado.
- Compromiso para corregir las desigualdades de género en las pensiones, dado que la pensión media de las mujeres es aproximadamente un 40% inferior a la de los hombres.
- Necesidad de alcanzar un consenso político y social amplio, proponiéndose el informe como base técnica para un pacto negociado con los interlocutores sociales y sometido al examen por el Parlamento.

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

1. Update of Working Conditions for Administrative Workers

■ Ministerial Decision No. 306/2026/1, of 22 July

On 22 July 2026, Ministerial Decision No. 306/2026/1, which introduces the eighth amendment to the decree on working conditions for administrative workers, and amends Ministerial Decision No. 182/2018 of 22 June, was published. It applies to employment relationships in mainland Portugal that are not covered by specific collective bargaining rules, and entered into force on 27 July 2026.

The Ministerial Decision provides, with retroactive effect from 1 March 2026, for an overall average increase of 6.2% in minimum monthly wages, spread across eleven levels (from €920.00 to €1,463.00), and increases the meal allowance to €6.15 per full working day and seniority supplements to €28.80 per month, up to a maximum of five seniority supplements.

2. Creation of the Single Social Benefit

■ Decree-Law No. 166/2026, of 13 August

Decree-Law No. 166/2026, which was published on 13 August, establishes the Single Social Benefit (*Prestação Social Única*, “PSU”) under the solidarity subsystem, and introduces significant amendments to Decree-Law No. 220/2006, of 3 November, which regulates social protection in the event of unemployment. The new regime will take effect from 31 December 2026.

In relation to unemployment benefits, the social unemployment benefit ceases to exist as a stand-alone benefit (it is absorbed into the PSU together with twelve other non-contributory benefits under the solidarity subsystem), while the contributory unemployment benefit remains a separate benefit. Regarding the latter, the following amendments are noteworthy:

- Broadening of access to the unemployment benefit for recipients of invalidity pensions who are declared fit for work in an incapacity review examination, provided that they do not carry out a professional activity;
- Maintenance of the unemployment benefit supplement where the spouse or de facto partner begins to receive the PSU (which replaces the unemployment benefit) or ceases to receive the activity termination benefit, while remaining unemployed; and
- Revision of the lump-sum payment regime for the unemployment benefit for the purpose of setting up one's own business, allowing for the partial payment of a lump sum, and strengthening the social security authorities' supervisory powers.

The PSU also provides for a supplement in case of unemployment, applicable during the first six months, to beneficiaries who are involuntarily unemployed and who are not entitled to the unemployment benefit or who have exhausted the respective period of entitlement.

Current holders of the social unemployment benefit retain, during a transition period, that benefit until the end of the period of entitlement, ensuring that the transition to the PSU does not reduce the existing level of social protection.

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

1. Harmonisation of case law on the order of operations for calculating remuneration under an emergency agreement

- Judgment of the Supreme Court of Justice No. 5/2026 of 24 June 2026 (Rapporteur: José Eduardo Sapateiro, Case No. 489/23.0T8CLD.C1.S1)

The Portuguese Supreme Court of Justice (*Supremo Tribunal de Justiça*, “STJ”) has established binding case law on the procedure for calculating the remuneration of workers under the Temporary Emergency Agreement (*Acordo Temporário de Emergência*, “ATE”), which was entered into between the trade union SNPVAC and Portugália on 27 February 2021.

Under Clause 7(1) and (3) of the ATE, read together with Articles 276(3) and 279(2)(a) of the Labour Code, the calculation procedure must follow this sequence: (i) credit entry of the gross contractual remuneration in accordance with the applicable wage table; (ii) debit entry of the salary reduction provided for in the ATE; (iii) debit entry of deductions resulting from absences with loss of pay; and (iv) debit entry of all other statutory deductions.

2. A no-contact order does not suspend an employment contract or extinguish the right to remuneration

- Judgment of the Évora Court of Appeal of 14 July 2026 (Rapporteur: Mário Branco Coelho, Case No. 541/22.9T8STB.E1)

The Évora Court of Appeal (*Tribunal da Relação de Évora*, “TRE”) has held that a coercive measure that merely prohibits contact, without suspending the exercise of a profession, does not by itself suspend an employment contract or extinguish the right to remuneration. Where a worker remains available to work, it is the employer’s duty to seek to organise the provision of work in a manner compatible with the coercive measure, including, where necessary and possible, through functional mobility under Article 120 of the Labour Code. Thus, the Court held that it was not sufficient for the employer to argue that the worker performed duties in a specific area where compliance with the no-contact order could not be guaranteed.

The TRE further clarified that the employer could have resorted to the proper labour law mechanisms, in particular, preventive disciplinary suspension (including within the 30 days preceding the notice of charges), and that, having failed to do so, the worker could not be placed in a worse position as a result of not having been preventively suspended, thereby reaffirming the right to remuneration.

3. Expiry of a collective agreement: career progression is not covered by the effects of its continued application after expiry

- Judgment of the Supreme Court of Justice of 8 July 2026 (Rapporteur: Leopoldo Soares, Case No. 3149/24.0T8VFR.P1.S1)

On appeal, the STJ held that, following the expiry of a collective agreement applied by an extension order, the system of career progression by salary bands based on seniority is not covered by the effects of its continued application (“*sobrevigência*”) provided for in Article 501(8) of the Labour Code.

According to the STJ, such progression does not constitute an acquired right but rather a legal expectation, meaning that the effects preserved by law are exclusively those already produced and consolidated in the employment contract at the date of expiry, and the worker may not claim future effects contingent on the passage of time under the expired agreement.

4. In an exceptional appeal, the STJ reaffirms the non-waivability of remuneration components during the term of an employment contract

■ Judgment of the Supreme Court of Justice of 24 June 2026 (Rapporteur: Leopoldo Soares, Case No. 9524/24.3T8LSB.L1.S1)

In an exceptional appeal brought by STEC (Union of Workers of the Caixa Geral de Depósitos Group Companies / *Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos*), at issue was a benefit initially paid as a meal allowance during holidays, the remunerative nature of which had already been recognised by the courts as an established labour practice.

The STJ held that such remunerative component was equally due to workers in a pre-retirement situation, regardless of what was stipulated in the respective agreements regarding the meal allowance. The judgment highlights the risks associated with altering or suppressing benefits that result from consolidated employer practices, particularly where such benefits have acquired the status of remuneration.

Labour Radar

1. Draft Law on the partial transposition of the Pay Transparency Directive

In August 2026, the Government presented a draft law to the social partners which seeks the partial transposition of Directive (EU) 2023/970, through the first amendment to Law No. 60/2018 of 21 August and the tenth amendment to the Code of Labour Procedure.

The following are the key differences when compared to the Directive:

- Information on salaries may be provided at a point in time prior to the conclusion of the contract, whereas the Directive limits this to the period preceding the interview.
- The obligation to respond to requests for information on salaries (within two months) is expressly extended to temporary agency workers.
- The triennial reporting obligation is extended to employers with 50 or more employees (as of 7 June 2031), in contrast to the 100-employee threshold set out in the Directive.
- A three-year protection period following the filing of a complaint of a breach of equal pay rights is introduced, together with a one-year limitation period after the termination of the contract (periods are not set out in the Directive).
- The sanctions regime is further developed, providing for a three-tier system of infringements (very serious, serious and minor) and ancillary sanctions in the event of repeat offences (revocation of incentives, deprivation of public benefits, exclusion from public tenders and mandatory training).

2. Reforming Pensions in Portugal – conclusions of the working group for the reform of Social Security

In August 2026, the final report “Reforming Pensions in Portugal: Towards a Sustainable, Adequate and Fair System - an Intergenerational Contract”, which was prepared by the Working Group for the Reform of Social Security, was released.

Among the report’s main proposals and conclusions, the following are noteworthy:

- Full preservation of acquired rights and pensions in payment, maintenance of pay-as-you-go financing, no capping of contributions or pensions, and the voluntary nature of supplementary schemes.

- Introduction of a public notional defined contribution (*nacionais de contribuição definida*, “**NDC**”) scheme for old age, with an individual notional account for each worker, converted into a lifetime pension through an actuarial divisor.
- Creation of an Integrated Old-Age Guarantee (*Garantia Integrada para a Velhice*, “**GIV**”), which progressively replaces the current minimum pension supplements under the general social security scheme and the civil servants’ pension scheme (*Caixa Geral de Aposentações*, “**CGA**”), indexed to the value of the contributory pension.
- Elimination of the double penalty on early retirement (the combination of the sustainability factor with the 0.5% monthly penalty), which is replaced by an integrated factor.
- Commitment to correcting gender pension gaps, noting that the average pension of women is approximately 40% lower than that of men.
- The need for broad political and social consensus, with the report proposed as a technical basis for a pact negotiated with the social partners and scrutinised by Parliament.

Contact

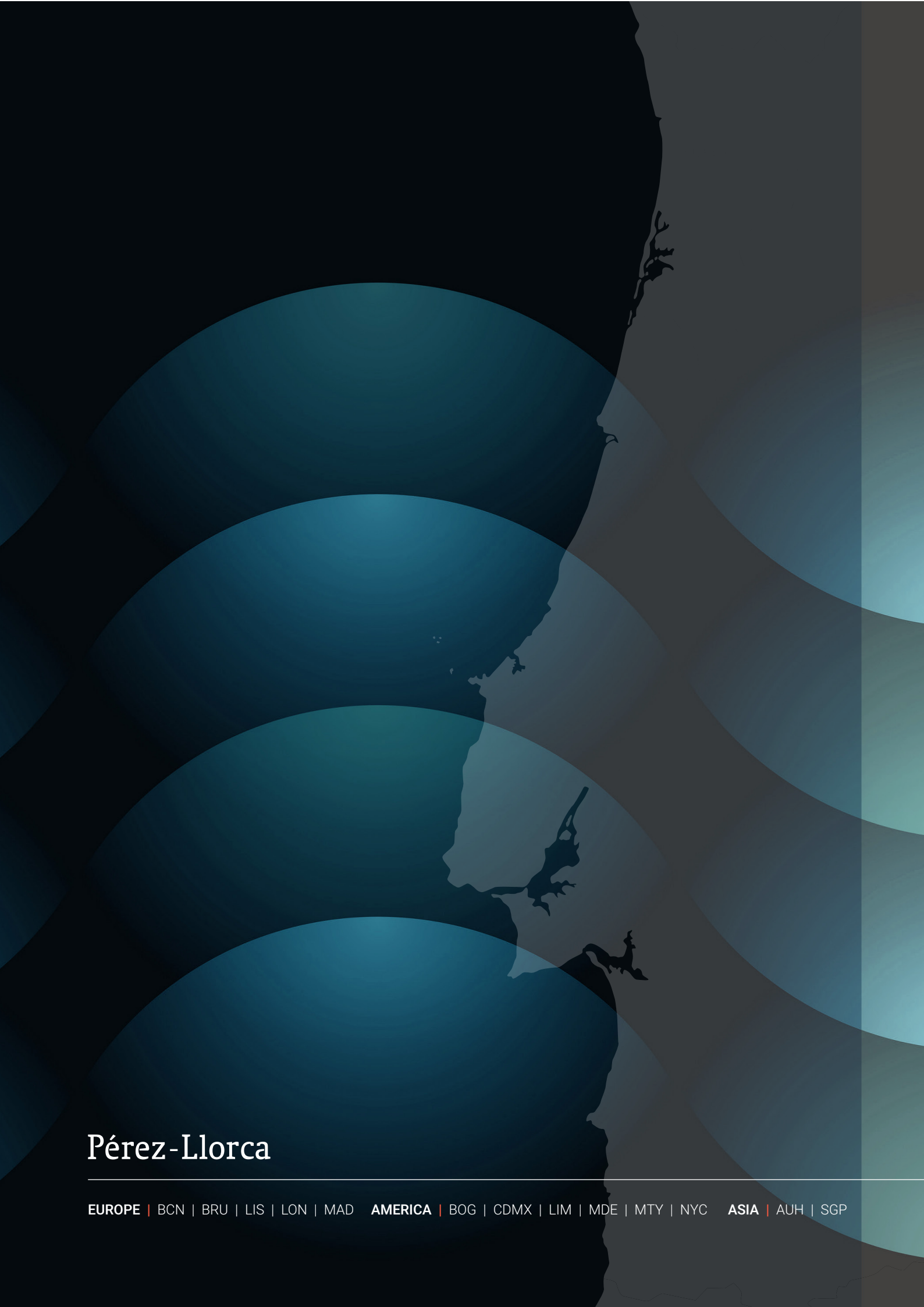


Inês Arruda

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. Overlaid on the map are several large, concentric circles in shades of teal and blue, creating a sense of depth and movement. The circles are centered on the Atlantic Ocean, with the European coastline visible on the right side of the frame.

Pérez-Llorca

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