Pérez-Llorca

Employment **Flash News**

PORTUGAL | 10/2026



Novidades legislativas na área de direito do trabalho e segurança social

1. Suplemento extraordinário de pensões

■ Decreto-Lei n.º 201/2026, de 8 de outubro

Foi publicado, a 8 de outubro de 2026, o Decreto-Lei n.º 201/2026, que atribui um suplemento de pensão, de concessão única, aos pensionistas de invalidez, velhice e sobrevivência da Segurança Social, aos pensionistas por aposentação, reforma e sobrevivência da Caixa Geral de Aposentações, ("**CGA**") e aos pensionistas do setor bancário, desde que as pensões sejam devidas até 30 de novembro de 2026 e o montante mensal global das pensões, incluindo as respetivas atualizações extraordinárias, não exceda três vezes o valor do Indexante dos Apoios Sociais ("**IAS**") em vigor (atualmente de € 1.611,39).

O suplemento é fixado em função do montante mensal global das pensões, não abrangendo as pensões por incapacidade permanente para o trabalho ou morte decorrentes de doença profissional, outras pensões de natureza indemnizatória, as pensões não contributivas da CGA nem os complementos por dependência, por cônjuge a cargo ou o complemento solidário para idosos. O pagamento será efetuado sem necessidade de requerimento, conjuntamente com a pensão de dezembro de 2026.

2. Proteção dos trabalhadores contra a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou substâncias tóxicas para a reprodução durante o trabalho e agentes químicos

■ Decreto-Lei n.º 203/2026, de 22 de outubro

O Decreto-Lei n.º 203/2026 transpõe a Diretiva (UE) 2024/869 e reforça os regimes de proteção dos trabalhadores expostos a agentes cancerígenos, mutagénicos, substâncias tóxicas para a reprodução, ao chumbo e aos seus compostos inorgânicos e aos diisocianatos, nomeadamente através da redução/introdução de valor-limite de exposição e limites para a quantidade no sangue, aplicando-se valores transitórios até 31 de dezembro de 2028.

São igualmente reforçadas as obrigações de vigilância da saúde dos trabalhadores, incluindo os que se encontrem expostos ao chumbo e são previstas medidas específicas de proteção das trabalhadoras em idade fértil.

O diploma entrou em vigor em 2 de novembro de 2026. Para os empregadores abrangidos, importa rever as avaliações de riscos, as medidas de prevenção e a periodicidade e adequação dos procedimentos de vigilância da saúde em vigor, em articulação com os serviços de segurança e saúde no trabalho.

Novidades jurisprudenciais na área de direito do trabalho e segurança social

1. Falta de junção integral do procedimento disciplinar: conhecimento oficioso e ilicitude do despedimento

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 20 de outubro de 2026 (Relator: Conselheiro Júlio Gomes, proc. n.º 932/25.3T8CTB-A.C1.S1)

Numa ação de impugnação de despedimento, o trabalhador suscitou, já em sede de audiência de julgamento, a falta de junção integral do procedimento disciplinar pela empregadora, que, não obstante ter 912 páginas, omitira diversas folhas, incluindo partes de autos de declarações de testemunhas ouvidas em sede de instrução disciplinar. A 1.ª instância declarou a ilicitude do despedimento, mas o Tribunal da Relação de Coimbra ("**TRC**") revogou essa decisão, por entender que o trabalhador deveria ter arguido a falta logo na contestação, sob pena de preclusão.

O Supremo Tribunal de Justiça ("**STJ**") revogou o acórdão do TRC e manteve a decisão de 1.ª instância, esclarecendo que a falta de junção integral do procedimento disciplinar é uma questão de conhecimento oficioso e não depende, assim, da sua invocação pelo trabalhador na contestação. Reafirmou ainda que essa omissão conduz, em princípio, à declaração da ilicitude do despedimento, salvo se o empregador demonstrar, excecionalmente, que a junção parcial não prejudicou a defesa do trabalhador. Não é necessário que a omissão impossibilite a defesa, bastando que a dificulte, não sendo possível afastar essa consequência com base numa avaliação posterior de que o trabalhador, apesar da documentação em falta, conseguiu apresentar defesa.

2. Plataformas digitais: a prova da atividade efetiva é decisiva para presumir a existência de contrato de trabalho

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 7 de outubro de 2026 (Relatora: Carmencita Quadrado, proc. n.º 18969/23.5T8SNT.L2-4)

O Ministério Público instaurou contra a Glovoapp Portugal ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho relativas a nove estafetas, invocando a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho ("**CT**").

Em síntese, o Tribunal da Relação de Lisboa ("**TRL**") reafirmou que o preenchimento de dois dos factos-índice enunciados no artigo 12.º-A é suficiente para fazer operar a presunção de laboralidade. No entanto, o TRL considerou não existir base factual suficiente quanto à realização de recolhas e entregas e ao pagamento de quantias como contrapartida da atividade, valorizando a existência de períodos prolongados de inatividade, considerados dificilmente compatíveis com a disponibilidade pressuposta numa relação laboral. A decisão não estabelece que a prestação ocasional exclua, por si só, a existência de um contrato de trabalho, devendo a regularidade da atividade ser apreciada em conjunto com os restantes elementos do caso concreto.

3. Faltas injustificadas: práticas toleradas pela empregadora relevam na proporcionalidade do despedimento

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 15 de outubro de 2026 (Relator: Luís Jardim, proc. n.º 568/25.9T8BJA.E1)

O Tribunal da Relação de Évora ("**TRE**") confirmou a decisão da 1.ª instância e declarou a ilicitude do despedimento de um trabalhador que tinha dado 13 faltas injustificadas. Embora estivesse ultrapassado o limiar legal de dez faltas interpoladas no mesmo ano civil, o Tribunal reafirmou que esse pressuposto dispensa a prova de prejuízos ou riscos graves para a empresa, mas não determina automaticamente a existência de justa causa.

No caso concreto, a empresa permitia, no passado, a imputação de ausências a dias de férias, folgas ou descanso compensatório, sem procedimentos claros. Ao procurar restringir essa prática, não demonstrou que o trabalhador tivesse tomado conhecimento da alteração, tendo as respostas do superior hierárquico às comunicações de ausência reforçado a convicção de que o regime anterior continuava a ser aplicado. Estes elementos, conjugados com os problemas pessoais comprovados do trabalhador, diminuíram a censurabilidade da conduta e tornaram o despedimento desproporcionado.

A decisão evidencia a importância de os empregadores definirem procedimentos de comunicação e tratamento de ausências e assegurarem que as chefias aos aplicam de forma coerente, antes de decidirem um despedimento por violação dos deveres de assiduidade.

4. Despedimento por alegado assédio sexual: a denúncia não dispensa a prova dos factos

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 15 de outubro de 2026 (Relator: Mário Branco Coelho, proc. n.º 971/25.4T8STB.E1)

O Tribunal da Relação de Évora ("**TRE**") declarou ilícito o despedimento de um motorista acusado de assédio sexual a uma passageira de 15 anos, revogando a decisão de 1.ª instância. Ficou provado que o trabalhador passou a mão sobre o casaco da jovem, na zona lateral do ombro, mas não os factos essenciais de conotação sexual descritos na nota de culpa. Nas circunstâncias apuradas, o TRE considerou que o contacto demonstrado não bastava para sustentar a acusação de assédio sexual e a justa causa de despedimento.

Foram decisivas as falhas na prova apresentada em tribunal. A jovem e o motorista que comunicou inicialmente o episódio, ambos identificados desde o procedimento disciplinar, não foram chamados como testemunhas. O Tribunal salientou que não lhe cabia suprir essa omissão da empregadora, responsável por provar a justa causa. Os relatos e emails internos demonstravam que a empresa recebera comunicações sobre os acontecimentos, mas não provavam, por si só, que os factos relatados tinham ocorrido. Foram também afastadas referências genéricas a comportamentos anteriores que não estavam concretizados na nota de culpa.

Este acórdão reitera a importância de investigar cuidadosamente as denúncias, identificar as pessoas com conhecimento direto, preservar a prova e descrever com precisão os factos na nota de culpa, que terão de ser apresentados e demonstrados de forma consistente se o despedimento for impugnado judicialmente.

Radar Laboral

1. Alargamento da licença parental e regime de jornada contínua

A Assembleia da República aprovou, em sessão plenária, o Projeto de Lei n.º 176/XVII/1.ª, que procede ao alargamento da licença parental inicial e introduz um novo regime de jornada contínua para trabalhadores com responsabilidades familiares. O diploma prevê alterações ao Código do Trabalho, bem como aos Decretos-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e n.º 89/2009, de 9 de abril (relativos à proteção social na parentalidade), de entre as quais se destacam as seguintes:

- Aumento dos períodos de licença parental inicial em 30 dias adicionais, passando a 150, 180 ou 210 dias consecutivos, com alterações ao regime de gozo simultâneo da licença por ambos os progenitores;
- Revisão das regras aplicáveis à licença parental exclusiva do pai, com alteração do regime de gozo obrigatório dos 28 dias nos 42 dias subsequentes ao nascimento e alargamento da licença facultativa de 7 para 14 dias;
- Previsão de regimes específicos para famílias monoparentais e para progenitores vítimas de violência doméstica;
- Atualização dos montantes do subsídio parental inicial em função da duração da licença e do modo de partilha entre os progenitores, com destaque para o pagamento a 100% da remuneração de referência no período de 150 dias.

No âmbito da mesma proposta de alteração ao Código do Trabalho, é aditado um novo artigo 56.º-A, que consagra, pela primeira vez, o direito do trabalhador com responsabilidades familiares (filho menor de 12 anos ou filho ou neto com deficiência, doença crónica ou oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação) a prestar a sua atividade em regime de jornada contínua. O exercício deste direito depende de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, subsidiariamente, de acordo com o empregador, e poderá ser exercido por qualquer um dos progenitores, até ao limite máximo de 5 anos.

Após promulgação e publicação, a presente alteração deverá entrar em vigor em simultâneo com a Lei do Orçamento do Estado para 2027, previsivelmente em 1 de janeiro de 2027, e abranger as licenças parentais iniciais que comecem a partir dessa data.

2. Orçamento do Estado para 2027 – o que pode mudar em matéria laboral?

A Proposta de Lei que aprova o Orçamento do Estado ("OE") para 2027 contém diversas medidas com impacto direto na gestão de recursos humanos e nas políticas salariais e de benefícios das empresas, das quais se destacam:

- Redução de 4,6% para 4,5% do limiar mínimo exigido para efeitos do incentivo fiscal à valorização salarial, o qual deve verificar-se tanto no (i) aumento mínimo da retribuição base anual média por trabalhador na empresa, como no (ii) aumento mínimo da retribuição base anual dos trabalhadores que aufiram montante igual ou inferior à retribuição base média anual da empresa no final do ano anterior (artigo 61.º da Proposta).
- Prorrogação até 31 de dezembro de 2027 do incentivo fiscal à habitação dos trabalhadores (previsto no OE para 2024), mediante isenção de IRS e de contribuições para a segurança social dos rendimentos em espécie decorrentes da utilização de habitação permanente disponibilizada pelo empregador, até ao limite do valor das rendas previstas no Programa de Apoio ao Arrendamento (artigo 70.º da Proposta).
- Renovação da isenção de IRS (até ao limite de 6% da retribuição base anual do trabalhador) sobre os montantes pagos em 2027 pela entidade empregadora, de forma voluntária e sem

carácter de regularidade, a título de prémios de produtividade, de desempenho, de participação nos lucros e de gratificações de balanço (artigo 78.º da Proposta).

Estas medidas poderão ter impacto direto na política retributiva e de benefícios das empresas, designadamente em matéria de aumentos salariais, atribuição de alojamento e políticas de remuneração variável.

A Proposta de lei do OE para 2027 foi aprovada em votação final global na Assembleia da República em 24 de novembro de 2026, sem alterações no que se refere às medidas indicadas. Após a promulgação e publicação do diploma, é expectável que estas disposições entrem em vigor em 1 de janeiro de 2027.

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

1. Complemento extraordinario de las pensiones

■ Decreto-ley n.º 201/2026, de 8 de octubre

El 8 de octubre de 2026 se publicó el Decreto-ley n.º 201/2026, por el que se reconoce un complemento extraordinario de pensión, de pago único, a los pensionistas por invalidez, vejez y supervivencia de la Seguridad Social; a los pensionistas por jubilación, retiro y supervivencia de la *Caixa Geral de Aposentações* ("**CGA**"), y a los pensionistas del sector bancario, siempre que tengan derecho a recibir dichas pensiones a más tardar el 30 de noviembre de 2026 y que su importe mensual total (incluidas las correspondientes actualizaciones extraordinarias, no supere el triple del valor vigente del índice portugués de referencia para las ayudas sociales ("**IAS**"). Esto es el equivalente en 2026 a 1.611,39 €.

La cuantía del complemento se fija en función del importe mensual conjunto de las pensiones.

Quedan excluidas aquellas que deriven de incapacidad laboral permanente o fallecimientos derivados de enfermedad profesional, las demás pensiones de naturaleza indemnizatoria, las pensiones no contributivas de la CGA, los complementos por dependencia, por cónyuge a cargo o el complemento solidario para personas mayores.

El pago se realizará de oficio, junto con la pensión correspondiente al mes de diciembre de 2026.

2. Protección de los trabajadores frente a la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o sustancias tóxicas para la reproducción durante el trabajo y a agentes químicos

■ Decreto-ley n.º 203/2026, de 22 de octubre

El Decreto-ley n.º 203/2026 transpone la Directiva (UE) 2024/869 y refuerza los regímenes de protección de los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos, mutágenos, sustancias tóxicas para la reproducción, al plomo y sus compuestos inorgánicos y a los diisocianatos. Entre las medidas se incluyen la reducción o introducción de límites de exposición y de concentración de plomo en sangre, estableciendo valores transitorios aplicables hasta el 31 de diciembre de 2028.

También se refuerzan las obligaciones en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores, incluidos los expuestos al plomo, y se establecen medidas específicas de protección de las trabajadoras en edad fértil.

La disposición entró en vigor el pasado 2 de noviembre de 2026. Las empresas incluidas en este sector deberán realizar evaluaciones de riesgos, las medidas preventivas y la periodicidad y adecuación de los procedimientos de vigilancia de la salud vigentes, en coordinación con los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

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

1. Falta de aportación íntegra del expediente disciplinario: apreciación de oficio e ilicitud del despido

- Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia, de 20 de octubre de 2026 (Ponente: Magistrado Júlio Gomes, proc. n.º 932/25.3T8CTB-A.C1.S1)

En un procedimiento de impugnación de despido, el trabajador alegó (durante el juicio) que la empresa no había aportado el expediente disciplinario íntegro. A pesar de que el mismo tenía una extensión de 912 páginas, el trabajador alegó que se habían omitido varias páginas, entre esas, aquellas que contenían las actas de las declaraciones de testigos que declararon durante la instrucción disciplinaria. El tribunal de primera instancia declaró ilícito el despido, pero el Tribunal de Apelación de Coimbra ("**TRC**") revocó dicha resolución, al considerar que el trabajador debería haber alegado la omisión en su escrito de contestación, *so pena* de preclusión.

El Tribunal Supremo de Justicia ("**STJ**") revocó la sentencia del TRC y mantuvo la resolución de primera instancia, aclarando que la falta de aportación íntegra del expediente disciplinario es una cuestión apreciable de oficio y no depende, por tanto, de su invocación por parte del trabajador en el escrito de contestación a la demanda. Asimismo, reiteró que dicha omisión conlleva como regla general a la declaración de la improcedencia del despido, salvo que la empresa acredite, excepcionalmente, que la aportación parcial no perjudicó la defensa del trabajador. No es necesario que la omisión imposibilite la defensa, basta solo que la dificulte. Esta consecuencia jurídica no puede eludirse mediante una valoración posterior basada en que el trabajador, pese a la documentación omitida, pudo articular su defensa.

2. Plataformas digitales: la prueba de la actividad efectiva es decisiva para presumir la existencia de un contrato de trabajo

- Sentencia del Tribunal de Apelación de Lisboa, de 7 de octubre de 2026 (Ponente: Carmencita Quadrado, proc. n.º 18969/23.5T8SNT.L2-4)

El Ministerio Público ejercitó contra Glovoapp Portugal acciones de reconocimiento de la existencia de una relación laboral respecto de nueve repartidores, invocando la presunción de laboralidad prevista en el artículo 12.º-A del Código del Trabajo portugués.

El Tribunal de Apelación de Lisboa ("**TRL**") reiteró que la concurrencia de dos de los indicios enumerados en el artículo 12.º-A es suficiente para que opere la presunción de laboralidad. Sin embargo, el TRL consideró que no existía una base fáctica suficiente en cuanto a la realización de recogidas y entregas y al pago de cantidades como contraprestación de la actividad, y valoró la existencia de períodos prolongados de inactividad, considerados difícilmente compatibles con la disponibilidad que presupone la existencia de una relación laboral. La decisión no establece que la prestación de servicios de manera ocasional excluya, por sí misma, la existencia de una relación laboral. Se debe valorar también la regularidad de la actividad junto con las demás circunstancias de cada caso concreto.

3. Ausencias injustificadas: las prácticas toleradas por el empleador son relevantes para la proporcionalidad del despido

- Sentencia del Tribunal de Apelación de Évora, de 15 de octubre de 2026 (Ponente: Luís Jardim, proc. n.º 568/25.9T8BJA.E1)

El Tribunal de Apelación de Évora ("**TRE**") confirmó la resolución de primera instancia que había declarado la ilicitud del despido de un trabajador que había incurrido en 13 ausencias injustificadas.

Aunque se había superado el umbral legal de diez ausencias no consecutivas en el mismo año natural, el Tribunal reafirmó que dicho presupuesto dispensa de acreditar perjuicios o riesgos graves para la empresa, pero no determina automáticamente la existencia de justificación para el despido.

En el caso concreto, la empresa había permitido imputar las ausencias a días de vacaciones, días libres o descanso compensatorio, sin procedimientos claramente definidos. Al tratar de restringir esta práctica, la empresa no acreditó que el trabajador hubiera tenido conocimiento del cambio, y las respuestas del superior jerárquico a las comunicaciones de ausencia reforzaron la convicción de que el régimen anterior seguía aplicándose. Esta circunstancia, en conjunto con los problemas personales acreditados del trabajador, disminuyeron la reprochabilidad de su conducta, por lo que se consideró desproporcionado el despido.

La resolución pone en manifiesto la importancia de que las empresas definan procedimientos claros de comunicación y gestión de ausencias, garantizando así que los superiores jerárquicos los apliquen de forma coherente antes de decidir un despido por incumplimiento de los deberes de asistencia.

4. Despido por presunto acoso sexual: la denuncia no exime de probar los hechos

- Sentencia del Tribunal de Apelación de Évora, de 15 de octubre de 2026 (Ponente: Mário Branco Coelho, proc. n.º 971/25.4T8STB.E1)

El Tribunal de Apelación de Évora ("**TRE**") declaró la ilicitud del despido de un conductor acusado de acoso sexual hacia una pasajera de 15 años, revocando la resolución de primera instancia. Quedó probado que el trabajador pasó la mano sobre el abrigo de la joven, en la zona lateral del hombro, pero no los hechos esenciales de connotación sexual recogidos en el pliego de cargos. En las circunstancias acreditadas, el TRE consideró que el contacto demostrado no bastaba para sustentar la acusación de acoso sexual ni justificaba el despido.

Las deficiencias de la actividad probatoria presentada por la empresa ante el tribunal fueron decisivas. Ni la joven y ni el conductor que comunicó inicialmente el episodio, ambos identificados desde el procedimiento disciplinario, fueron llamados a testificar. El Tribunal subrayó que no le correspondía suplir esa omisión, ya que le correspondía a la empresa esa carga probatoria. Los relatos y correos electrónicos internos demostraban que la empresa había recibido comunicaciones sobre los acontecimientos, pero no acreditaban, por sí solos, que los hechos efectivamente hubiesen ocurrido. También se descartaron referencias genéricas a comportamientos anteriores que no estaban concretados en el pliego de cargos.

Esta decisión reitera la importancia de investigar cuidadosamente las denuncias, identificar a las personas con conocimiento directo, preservar la prueba y describir con precisión los hechos en el pliego de cargos, que deberán exponerse y acreditarse de forma coherente en caso de impugnación judicial del despido.

Radar Laboral

1. Ampliación del permiso parental y régimen de jornada continua

La Asamblea de la República aprobó, en sesión plenaria, el Proyecto de Ley n.º 176/XVII/1.ª, que amplía el permiso parental inicial e introduce un nuevo régimen de jornada continua para trabajadores con responsabilidades familiares. El texto prevé modificaciones al Código del Trabajo, así como a los Decretos-leyes n.º 91/2009, de 9 de abril, y n.º 89/2009, de 9 de abril (relativos a la protección social en la parentalidad), entre las que destacan las siguientes:

- Ampliación de los períodos de permiso parental inicial en 30 días adicionales, pasando a 150, 180 o 210 días consecutivos, con modificaciones en el régimen de disfrute simultáneo del permiso por ambos progenitores;
- Revisión de las normas aplicables al permiso parental exclusivo del padre, con modificación del régimen de disfrute obligatorio de los 28 días en los 42 días posteriores al nacimiento y ampliación del permiso facultativo de 7 a 14 días;
- Previsión de regímenes específicos para familias monoparentales y para progenitores víctimas de violencia doméstica;
- Actualización de los importes del subsidio parental inicial en función de la duración del permiso y del modo de reparto entre los progenitores, destacando el pago del 100 % de la remuneración de referencia durante el período de 150 días.

En el marco de la misma propuesta de modificación del Código del Trabajo, se añade un nuevo artículo 56-A, que reconoce por primera vez el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares (que tengan un hijo menor de 12 años o un hijo o nieto con discapacidad, enfermedad crónica u oncológica que conviva con ellos) a trabajar en régimen de jornada continua. El ejercicio de este derecho queda condicionado a su reconocimiento en un instrumento de regulación colectiva del trabajo o, subsidiariamente, a la existencia de un acuerdo con el empleador, y podrá ejercerlo cualquiera de los progenitores durante un máximo de cinco años.

Tras su promulgación y publicación, esta modificación está prevista para entrar en vigor al mismo tiempo que la Ley de Presupuestos del Estado para 2027, previsiblemente el 1 de enero de 2027, y abarcar las licencias parentales iniciales que comiencen a partir de esa fecha.

2. Presupuestos del Estado para 2027 – ¿qué puede cambiar en materia laboral?

El Proyecto de Ley que aprueba los Presupuestos del Estado para 2027 contempla diversas medidas con impacto directo en la gestión de recursos humanos y en las políticas salariales y de beneficios de las empresas, entre las que destacan:

- Reducción del 4,6 % al 4,5 % del umbral mínimo exigido a efectos del incentivo fiscal a la valorización salarial, que debe verificarse tanto en (i) el aumento mínimo de la retribución base anual media por trabajador en la empresa como en (ii) el aumento mínimo de la retribución base anual de los trabajadores que perciban un importe igual o inferior a la retribución base media anual de la empresa al cierre del año anterior (artículo 61 del Proyecto).
- Prórroga hasta el 31 de diciembre de 2027 del incentivo fiscal a la vivienda de los trabajadores (previsto en los Presupuestos del Estado para 2024), mediante la exención del impuesto portugués sobre la renta de las personas físicas ("**IRS**") y de las cotizaciones a la Seguridad Social de los rendimientos en especie derivados del uso de vivienda habitual facilitada por el empleador, hasta el límite del valor de las rentas previstas en el Programa de Apoyo al Alquiler (artículo 70 del Proyecto).
- Renovación de la exención del IRS (hasta el límite del 6 % de la retribución base anual del trabajador) sobre los importes abonados en 2027 por el empleador, de forma voluntaria y sin carácter

regular, en concepto de primas de productividad, de desempeño, de participación en beneficios y de gratificaciones de balance (artículo 78 del Proyecto).

Estas medidas podrán tener una incidencia directa en las políticas retributivas y de beneficios de las empresas, en particular en materia de aumentos salariales, asignación de alojamiento y políticas de remuneración variable.

El Proyecto de Ley de Presupuestos del Estado para 2027 fue aprobado en la votación final del conjunto del texto en la Asamblea de la República el 24 de noviembre de 2026, sin modificaciones en lo que respecta a las medidas indicadas. Tras la promulgación y publicación de la norma, se prevé que estas disposiciones entren en vigor el 1 de enero de 2027.

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

1. Extraordinary pension supplement

■ Decree-Law No. 201/2026 of 8 October

Decree-Law No. 201/2026, which was published on 8 October 2026, grants a one-off pension supplement to recipients of disability, old-age and survivors' pensions under the Social Security scheme, recipients of retirement and survivors' pensions from the General Pension Fund (*Caixa Geral de Aposentações*) ("**CGA**"), and pensioners in the banking sector, provided that the pensions are payable on or before 30 November 2026 and the total monthly pension amount, including extraordinary adjustments, does not exceed three times the current Social Support Index (*Indexante dos Apoios Sociais*) ("**IAS**") (equivalent to €1,611.39 in 2026).

The supplement is determined by the total monthly pension amount and does not cover pensions for permanent incapacity to work or death resulting from an occupational illness, other compensatory pensions, non-contributory CGA pensions, the dependency and dependent spouse supplements, or the solidarity supplement for older people. Payment will be made without the need for an application, together with the December 2026 pension.

2. Protection of employees against exposure at work to carcinogens, mutagens, substances toxic to reproduction, and other chemical agents

■ Decree-Law No. 203/2026 of 22 October

Decree-Law No. 203/2026 transposes Directive (EU) 2024/869 and strengthens the rules protecting employees exposed to carcinogens, mutagens, substances toxic to reproduction, lead and its inorganic compounds, and diisocyanates. Measures include the introduction of new exposure limits and limits for lead levels in blood, and reductions in existing limits, with transitional values applying until 31 December 2028. The requirements for the health monitoring of employees are also strengthened, including those relating to employees exposed to lead, and specific measures are provided for the protection of female employees of childbearing age.

The legislation entered into force on 2 November 2026. Employers within its scope should review their risk assessments, prevention measures, and the frequency and suitability of existing health monitoring procedures, in coordination with occupational safety and health services.

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

1. Failure to submit the complete disciplinary file: consideration by the court of its own motion and unlawfulness of dismissal

- Judgment of the Supreme Court of Justice of 20 October 2026 (Rapporteur: Júlio Gomes, Case No. 932/25.3T8CTB-A.C1.S1)

During the hearing phase in proceedings challenging a dismissal, the employee raised the employer's failure to submit the complete disciplinary file. Despite running to 912 pages, the file omitted several pages, including parts of the records of witness statements taken during the disciplinary investigation. The court of first instance declared the dismissal unlawful, but the Coimbra Court of Appeal (*Tribunal da Relação de Coimbra*) ("**TRC**") overturned that decision, holding that the employee should have raised the omission in their statement of defence, failing which they would be precluded from doing so.

The Supreme Court of Justice (*Supremo Tribunal de Justiça*) ("**STJ**") overturned the TRC's judgment and upheld the first-instance decision, clarifying that the failure to submit the complete disciplinary file is a matter that the court must consider of its own motion and therefore does not depend on the employee raising it in their statement of defence. It further reaffirmed that such an omission leads, in principle, to a declaration that the dismissal is unlawful, unless the employer demonstrates, in exceptional circumstances, that the submission of an incomplete file did not prejudice the employee's defence. It is not necessary for the omission to render the defence impossible; it is sufficient that it hinders it. That consequence cannot be avoided on the basis of a retrospective assessment that the employee nevertheless managed to present a defence despite the missing documentation.

2. Digital platforms: evidence of work actually performed is key to the presumption of employment

- Judgment of the Lisbon Court of Appeal of 7 October 2026 (Rapporteur: Carmencita Quadrado, Case No. 18969/23.5T8SNT.L2-4)

The Public Prosecutor brought proceedings against Glovoapp Portugal seeking recognition of employment relationships with nine couriers, invoking the presumption of employment under Article 12-A of the Portuguese Labour Code.

In summary, the Lisbon Court of Appeal (*Tribunal da Relação de Lisboa*) ("**TRL**") reaffirmed that establishing two of the criteria listed in Article 12-A is sufficient to trigger the presumption of employment. However, the TRL found that there was an insufficient factual basis regarding collections, deliveries, and payments made in return for the work performed, taking into account prolonged periods of inactivity, which it regarded as difficult to reconcile with the availability expected in an employment relationship. The judgment does not establish that occasional work, in itself, excludes the existence of an employment contract; the regularity of the activity must be assessed together with the other circumstances of the case.

3. Unjustified absences: practices tolerated by the employer are relevant to the proportionality of a dismissal

- Judgment of the Évora Court of Appeal of 15 October 2026 (Rapporteur: Luís Jardim, Case No. 568/25.9T8BJA.E1)

The Évora Court of Appeal (*Tribunal da Relação de Évora*) ("**TRE**") upheld the first-instance decision, declaring unlawful the dismissal of an employee who had 13 unjustified absences. Although the

statutory threshold of ten non-consecutive absences in the same calendar year had been exceeded, the Court reaffirmed that exceeding that threshold removes the need to prove serious harm or serious risks to the company but does not automatically establish the existence of just cause for dismissal.

In this case, the company had previously allowed absences to be counted against annual leave, days off or compensatory rest, without clear procedures. When seeking to restrict this practice, it failed to establish that the employee had been informed of the change, while the line manager's responses to notifications of absence reinforced the belief that the previous arrangements continued to apply. These factors, together with the employee's proven personal difficulties, reduced the employee's culpability and rendered dismissal disproportionate.

The decision highlights the importance of employers establishing procedures for reporting and managing absences and ensuring that managers apply them consistently before deciding to dismiss an employee for breaching attendance duties.

4. Dismissal for alleged sexual harassment: a report does not obviate the need to prove the facts

- Judgment of the Évora Court of Appeal of 15 October 2026 (Rapporteur: Mário Branco Coelho, Case No. 971/25.4T8STB.E1)

The Évora Court of Appeal (*Tribunal da Relação de Évora*) ("**TRE**") declared the dismissal of a driver accused of sexually harassing a 15-year-old passenger unlawful, overturning the first-instance decision. It was established that the employee ran his hand over the young passenger's coat at the side of her shoulder, but the essential facts of a sexual nature described in the disciplinary charges were not proved. Based on the facts established, the TRE held that the contact in question was insufficient to substantiate the allegation of sexual harassment or to constitute just cause for dismissal.

The shortcomings in the evidence presented in court were decisive. The young passenger and the driver who initially reported the incident, both identified during the disciplinary proceedings, were not called as witnesses. The Court stressed that it was not its role to remedy that omission by the employer, which bore the burden of proving just cause. Internal reports and emails established that the company had received communications about the events but did not, in themselves, prove that the reported facts had occurred. Generic references to earlier conduct not specified in the disciplinary charges were also disregarded.

This judgment reiterates the importance of carefully investigating reports, identifying individuals with direct knowledge, preserving evidence, and describing the facts precisely in the disciplinary charges. Those facts must be presented and proved consistently if the dismissal is challenged in court.

Labour Radar

1. Extension of parental leave and continuous working day arrangements

The Portuguese Parliament (*Assembleia da República*) approved Draft Law No. 176/XVII/1.ª in plenary session, extending initial parental leave and introducing a new continuous working day regime for employees with family responsibilities. The legislation provides for amendments to the Labour Code, as well as to Decree-Law No. 91/2009 of 9 April and Decree-Law No. 89/2009 of 9 April (concerning social protection in parenthood), including the following:

- An additional 30 days of initial parental leave, bringing the periods to 150, 180, or 210 consecutive days, with changes to the rules on both parents taking leave simultaneously;
- Revision of the rules applicable to fathers' exclusive parental leave, changing the rules on taking the mandatory 28 days within the 42 days following birth and extending optional leave from 7 to 14 days;
- Specific arrangements for single-parent families and parents who are victims of domestic violence; and
- Updated initial parental allowance amounts depending on the duration of leave and how it is shared between parents, notably payment at 100% of reference remuneration for the 150-day period.

The same proposed amendment to the Labour Code introduces a new Article 56-A, establishing for the first time the right to work a continuous working day for employees with family responsibilities involving a child under 12, or a child or grandchild with a disability, chronic illness, or cancer who lives with the employee in the same household. This right may be exercised where provided for in a collective labour regulation instrument or, failing that, by agreement with the employer. Either parent may exercise this right for a maximum of five years.

Following promulgation and publication, this amendment is expected to enter into force at the same time as the State Budget Law for 2027, with commencement anticipated on 1 January 2027, and to cover initial parental leave starting on or after that date.

2. State Budget for 2027 – what may change in labour matters?

The Government Bill approving the State Budget for 2027 contains several measures with a direct impact on human resources management and on companies' pay and benefits policies, including:

- A reduction from 4.6% to 4.5% in the minimum threshold required for the tax incentive for salary increases, which must be met in respect of both (i) the minimum increase in average annual base salary per employee in the company and (ii) the minimum increase in the annual base salary of employees earning an amount equal to or below the company's average annual base salary at the end of the previous year (Article 61 of the Government Bill).
- An extension until 31 December 2027 of the tax incentive for employee housing (provided for in the State Budget for 2024), exempting benefits in kind arising from the use of permanent housing provided by the employer from Portuguese Personal Income Tax (*Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares*) ("**IRS**") and social security contributions, up to the rent limits set under the Rental Support Programme (Article 70 of the Government Bill).
- Renewal of the IRS exemption, up to a limit of 6% of the employee's annual base salary, for amounts paid in 2027 by the employer, on a voluntary and non-regular basis, as productivity bonuses, performance bonuses, profit-sharing payments, and balance-sheet bonuses (Article 78 of the Government Bill).

These measures may have a direct impact on companies' pay and benefits policies, particularly in relation to salary increases, the provision of housing, and variable remuneration policies.

The Government Bill approving the State Budget for 2027 was approved in the final overall vote in the Portuguese Parliament on 24 November 2026, with no changes to the measures indicated. Following promulgation and publication of the legislation, these provisions are expected to enter into force on 1 January 2027.

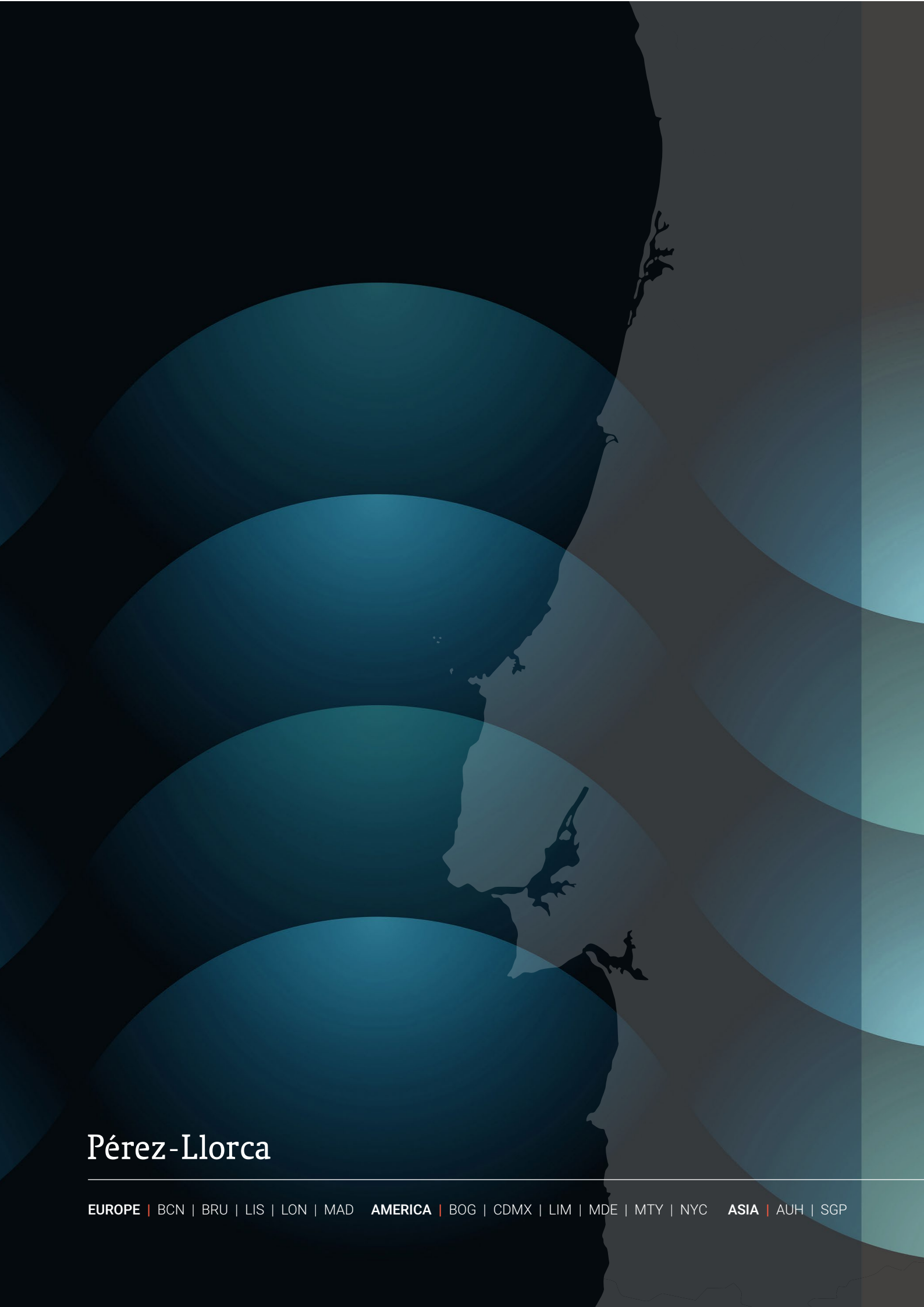
Contact



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 | LIM | MDE | MTY | NYC **ASIA** | AUH | SGP