

Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública

2026 - 2029

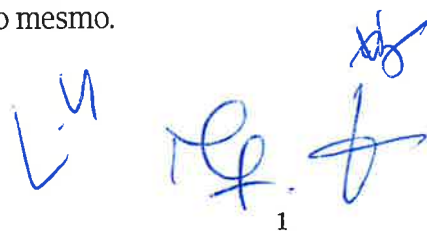
O Governo mantém-se focado em potenciar a Administração Pública com motivação, competência e capacidade, prestando serviços públicos de excelência, sendo, para tal, necessário continuar a criar condições de atratividade e de retenção de talento, concretamente através da valorização profissional e salarial, por considerar-se que o acesso a serviços públicos de excelência é um mecanismo de garantia de igualdade de oportunidades, mas também, é um aspeto fundamental para alcançar crescimento económico.

O XXV Governo Constitucional mantém o compromisso efetivo de valorizar e privilegiar o diálogo social contínuo com as estruturas representativas dos trabalhadores, em continuidade com o assumido pelo Governo anterior, com vista à sua participação ativa na construção de soluções inovadoras que respondam às necessidades dos serviços e que, simultaneamente, vão ao encontro das expectativas e ambições dos trabalhadores da Administração Pública, assegurando a necessária otimização e eficiência dos recursos disponíveis do Estado, celebrando-se assim o presente Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública para o período 2026 - 2029, com a FESAP e com a Frente Sindical.

O XXV Governo Constitucional, com vista a reforçar este compromisso assumido, apresenta uma proposta de novo acordo, para o período 2026 a 2029, mantendo-se as prioridades do Acordo Plurianual de Valorização 2025 - 2028, que está em vigor.

Assim, estabelecem-se as seguintes prioridades para o período de 2026 a 2029:

1. Respeitar o Acordo Plurianual 2025-2028 de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública;
2. Rever a Tabela Remuneratória Única (TRU);
3. Respeitar a regularidade de atualizações salariais anuais, assegurando a previsibilidade de atualização salarial aos trabalhadores da Administração Pública;
4. Rever e valorizar carreiras não revistas, dignificando as funções, bem como a evolução nas carreiras profissionais;
5. Valorizar as funções de Dirigente da Administração Pública, para poder atrair e reter os líderes mais capazes e com experiência relevante;
6. Acompanhar a evolução da necessidade de atualização de um conjunto de valores de expressão pecuniária, identificados neste Acordo, durante a vigência do mesmo.



Sem prejuízo dos cadernos reivindicativos das estruturas sindicais, é assinado o Acordo Plurianual 2026 a 2029 de valorização dos trabalhadores da Administração Pública, contemplando as seguintes medidas com efeitos plurianuais:

Remunerações | Valorização da Base Remuneratória da Administração Pública

A valorização da Base Remuneratória da Administração Pública (BRAP), consagrando aumentos incrementais, em linha com o consagrado para a Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) estabelecida no Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico.

Assim, o valor da base remuneratória da Administração Pública (BRAP) será fixado em € 934,99.

Remunerações | Valorização das Remunerações da Administração Pública

A proposta de valorização consiste em:

- Aumento anual equivalente a um nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU),
 - 56,58€ ou um mínimo de 2,15% para 2026 e,
 - 60,52€ ou um mínimo de 2,30% para 2027, 2028 e 2029
 - o que, agregando-se, no período em causa, 2026 - 2029, traduz-se num aumento mínimo de 238,14€;
- Garantindo que estas valorizações não afetam as progressões e promoções que cada trabalhador tenha direito.
- A evolução da Base Remuneratória da Administração Pública acompanha a valorização anual acordada nesta sede.

Outros valores de expressão pecuniária | Medidas de acompanhamento e evolução

Não obstante a valorização dos montantes dos abonos de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público, operadas pelo Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro, propõe-se:

- Revisão do regime de abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público, durante o ano de 2026, com início do processo de negociação no segundo trimestre de 2026.



— Aumento do valor diário do subsídio de refeição:

- Em 2026: 6,15€
- Em 2027: 6,30€
- Em 2028: 6,45€
- Em 2029: 6,60€

Aumento anual do período: 145,20€

Acompanhamento e monitorização | Acordo Plurianual 2026 – 2029 de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública

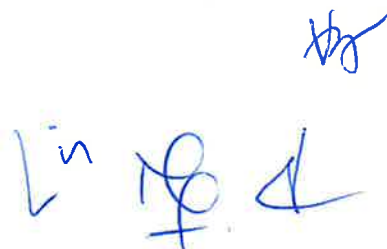
O acompanhamento e monitorização são feitos pelas partes outorgantes, cabendo a qualquer das partes a iniciativa de reavaliação das condições relativas à definição das matérias e calendários acordados:

- Anualmente, aquando da apresentação parlamentar da Proposta de Orçamento de Estado, em sede de negociação coletiva geral, prevista no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, ou
- Sempre que se verifique uma alteração substancial às condições relativas à definição de matérias, designadamente no que concerne ao regime remuneratório dos trabalhadores em funções públicas, a outros valores de expressão pecuniária, ou à calendarização acordada, e
- Se se verificarem alterações substanciais, em cada ano, no Índice de Preços do Consumidor, a matéria de subsídio de refeição poderá ser avaliada, em sede do respetivo processo de negociação coletiva anual.

Qualquer alteração só é aplicável mediante acordo obtido entre as partes.

Carreiras da Administração Pública | Revisão e Valorização de Carreiras Não Revistas

O Governo pretende dar continuidade ao processo de revisão de carreiras, além dos reconhecidos resultados obtidos conjuntamente, durante o XXIV Governo Constitucional, na resposta e resolução das justas reivindicações de trabalhadores de várias áreas setoriais, sem prejuízo de reavaliação acordada pelas partes.



- O Governo propõe a seguinte abordagem e plano de ação para as seguintes carreiras serão revistas e valorizadas em processo negocial, a iniciar de acordo com a seguinte calendarização:

Prazo de início	Carreira não Revista	Ponto de situação
<u>2024 último trimestre:</u>	— Carreira de Administração Hospitalar	Acordo celebrado
	— Carreira de Bombeiros Sapadores	Acordo celebrado
	— Carreira de Oficial de Justiça	Acordo celebrado
<u>2025 1.º semestre:</u>	— Carreira de Técnico Superior de Saúde	Acordo celebrado
	— Carreiras de Reinserção Social	Acordo celebrado
	— Carreira de Técnico Superior de Reeducação	Acordo celebrado
	— Carreiras de Administração Prisional;	Acordo celebrado
<u>2025 2.º semestre:</u>	— Carreira de Vigilante da Natureza	Em curso
	— Carreira de Fiscalização	Em curso
	— Carreira da Polícia Municipal (continuação)	Em curso
	— Carreiras Inspetivas	Em curso
<u>2026 1.º semestre:</u>	— Carreira dos Tripulantes de Embarcações Salva-Vidas	Em análise
	— Carreira de Medicina Legal	Em análise

Carreiras da Administração Pública | Negociação de outras matérias

Adicionalmente, e em continuidade com processos de valorização e revisão de carreiras, são incluídos, nesta sede, os seguintes processos negociais.

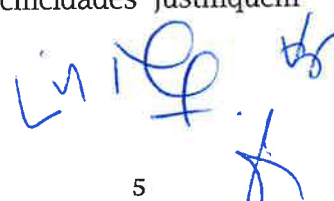
Handwritten signature and initials in blue ink.

Prazo de início	Carreira	Matérias	Ponto de situação
<u>2025 2.º semestre:</u>	— Carreira de Oficial de Justiça	Várias matérias do Estatuto Profissional	Em curso
	— Carreira de Bombeiros Sapadores	Várias matérias do Estatuto Profissional	Em curso
	— Carreiras de Conservador e Oficial de Registos (IRN)	Revisão da carreira	Em finalização
	— Carreira de Técnico de Emergência Pré-Hospitalar (INEM)	Outras matérias	Em curso
	— Carreira de Guarda-Florestal	Revisão da carreira	Em curso
	— Carreira de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Revisão da carreira	Em curso
<u>2026 1.º semestre:</u>	— Carreiras especiais IPMA	Revisão da carreira	---
	— Museus & Monumentos	Organização do tempo de trabalho	---
	— Técnicos Auxiliares de Saúde	IRCT Análise de situações pontuais relacionadas com a carreira especial	---

Carreiras da Administração Pública | Carreiras gerais da Administração Pública

O XXV Governo Constitucional considera os trabalhadores da Administração Pública como fator estratégico para elevar o nível de serviço dos serviços públicos, pretendendo ter uma Administração Pública capaz, competente e motivada, pelo que pretende reavaliar, reestruturar e valorizar as carreiras gerais, extinguindo conceitos temporários e transitórios, em processo a iniciar a partir de 2027.

Fica ainda estabelecido, entre as partes, a possibilidade de iniciarem a análise e avaliação dos conteúdos funcionais das carreiras gerais da Administração Pública, durante o ano de 2026, com vista a analisar e ponderar conteúdos funcionais, designadamente, cujas especificidades justifiquem densificação e/ou especialização.

LM 10/2025


Adicionalmente, as Partes comprometem-se ainda a avaliar a possibilidade de revisão do Acordo Coletivo de Carreiras Gerais (ACT n.º 1/2009) entre os empregadores públicos representados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas governativas da Administração Pública e Administração Local e as organizações sindicais Frente Sindical da Administração Pública e Frente Sindical, e outras associações sindicais outorgantes, identificando-se, durante o ano de 2026, as matérias potenciais objeto de futura negociação.

SIADAP | Revisão e Acompanhamento da implementação nos Serviços

Revisão do Sistema Integrado de Gestão de Avaliação de Desempenho

O Governo pretende rever o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP), com propósito da sua evolução para um sistema de avaliação simples, desburocratizado, dando autonomia e responsabilidade aos avaliadores e maior peso ao desempenho como critério de progressão, pelo reconhecimento e diferenciação do desempenho, mérito e resultados atingidos, de modo a permitir a valorização e a progressão de carreira dos vários profissionais da Administração Pública.

- O Governo compromete-se a desenvolver trabalhos com vista à elaboração de propostas participadas para revisão do sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública a partir do 2.º semestre de 2026.

Revisão dos Sistemas Integrados de Gestão de Avaliação de Desempenho Adaptados

O n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e o n.º 6 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, permitem que o sistema de avaliação do desempenho possa ser adaptado aos serviços da Administração Pública em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.

O Governo compromete-se a promover a avaliação e revisão dos diplomas em vigor e que promovem a adaptação do SIADAP a realidades específicas do Serviços Públicos, adequando-os às alterações que o Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro imprimiu na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, especialmente para as carreiras objeto de revisão e/ou valorização.

Plataforma de suporte ao SIADAP | Acompanhamento da implementação nos Serviços

Considerando o diálogo direto como crucial para a evolução e transformação para uma Administração Pública mais eficaz, orientada para resultados e, acima de tudo, centrada nas pessoas, acreditamos que a implementação efetiva das políticas públicas relativas à avaliação de desempenho de trabalhadores, dirigentes e serviços depende do empenho e colaboração dos vários agentes envolvidos e de uma plataforma de suporte que agilize e assegure maior transparência ao processo.

Neste sentido, o Governo tem vindo a trabalhar diretamente com os Serviços da Administração Pública, promovendo ativamente a adoção da plataforma de suporte e assegurando o apoio necessário para a boa prossecução do processo de avaliação de desempenho em todos os ciclos avaliativos.

- O Governo compromete-se em realizar uma reunião anual sobre o estágio de desenvolvimento desta temática com os Sindicatos representantes dos trabalhadores da Administração Pública, para acompanhamento e monitorização da implementação das políticas e do sistema de avaliação de desempenho de serviços, dirigentes e trabalhadores, com vista à promoção das melhores práticas, bem como a identificação de necessidades de ajustamento que impactam no desenvolvimento das carreiras e valorização do esforço e do mérito das pessoas.

Valorização de Carreiras e Trabalhadores da Administração Pública | Acompanhamento da implementação dos Acordos celebrados

Na sequência dos 29 acordos de valorização de carreiras e trabalhadores de 21 carreiras especiais, celebrados, até ao momento, no âmbito dos XXIV e XXV Governos Constitucionais, o Governo pretende garantir a aplicação uniforme destas medidas por parte das entidades empregadoras respetivas.

Neste sentido, pretende-se o desenvolvimento de ações de auditoria e verificação, em articulação com as várias áreas governativas, com o intuito de monitorizar e apoiar a implementação das medidas acordadas nestes vários Acordos celebrados entre o Governo e as entidades representantes dos trabalhadores, bem como em futuros acordos, no âmbito do Acordo Plurianual de Valorização de Trabalhadores da Administração Pública, de modo a garantir a efetiva e correta implementação das medidas acordadas, assegurando a expectativa criada junto dos trabalhadores abrangidos.

- O Governo compromete-se em realizar uma reunião anual sobre os resultados dos processos de auditoria e verificação realizados neste âmbito.

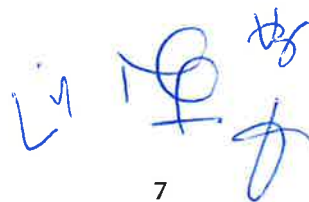
Dirigentes Superiores e Intermédios | Valorização do estatuto remuneratório

Tal como consta do n.º 1 do artigo 31.º do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD) dos serviços e organismos da Administração central, regional e local do Estado, a remuneração do pessoal dirigente é genericamente determinada em percentagem do valor padrão (100%) fixado para o cargo de diretor-geral.

Todavia, o EPD prevê que a remuneração do Pessoal Dirigente seja estabelecida em diploma próprio, o qual pode determinar níveis diferenciados de remuneração, em função do tipo de serviço ou órgão em que exerce funções.

Considerando a necessidade de valorizar o exercício de cargos dirigentes, propõe-se:

- Revisão do estatuto remuneratório do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.
- Início do processo negocial para primeiro trimestre 2026.



Acelerador de Carreiras e Recuperação do Tempo de Serviço | Avaliação do impacto e respetivos resultados obtidos

Para efeitos da implementação efetiva das políticas públicas relativas à valorização profissional dos trabalhadores da Administração Pública, o XXIV Governo Constitucional encetou uma avaliação do impacto e respetivos resultados conseguidos pela aplicação do Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio, que regula o modelo de recuperação do tempo de serviço, cuja contagem esteve congelada entre 2011 e 2017, nas carreiras, cargos ou categorias integrados em corpos especiais em que a progressão e mudança de posição remuneratória dependa do decurso de determinado período de prestação de serviço legalmente estabelecido para o efeito e que tenham mais de uma categoria.

Foi encetada também uma avaliação da aplicação do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que estabeleceu um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos regimes gerais e especiais dos trabalhadores com vínculo de emprego público, designadamente sobre a contagem de pontos relativos aos períodos de congelamento, com vista à identificação de eventuais incongruências no normal desenvolvimento das suas carreiras e, se for o caso, à apresentação das propostas de ajustamentos considerados adequados, como forma de conseguir uma Administração Pública capacitada, motivada e focada na sua missão de serviço público.

- O Governo propõe apresentar as principais conclusões da avaliação do impacto e respetivos resultados conseguidos pela aplicação do Acelerador de Carreiras e Recuperação do Tempo de Serviço, bem como apresentação e acompanhamento das propostas de ajustamentos considerados adequados durante 2026.

Reforma do Estado | Acompanhamento e participação

A Reforma do Estado exige uma nova abordagem na operacionalização da reorganização da Administração Pública, com foco na descentralização e autonomia dos serviços e entidades, mas acompanhadas de rigor na avaliação de resultados e na responsabilização política e técnica. Tem-se como fundamental a valorização dos trabalhadores da Administração Pública, criando condições para atrair e reter talento, promovendo o mérito, o esforço e a produtividade. Os ganhos de eficiência e financeiros resultantes desta agenda permitirão libertar recursos que serão canalizados para a atração desse talento e a valorização do existente.

O XXV Governo Constitucional compromete-se a:

- Realizar reuniões acompanhamento e monitorização regulares com uma periodicidade semestral, com as entidades representantes dos trabalhadores e celebrantes do presente Acordo, com vista a uma participação ativa.
- Envolver e discutir com os Sindicatos, os conceitos e parâmetros essenciais inerentes a sistemas de incentivos à produtividade e ganhos de eficiência, aprovados no âmbito da reorganização dos serviços públicos, de forma a atrair e reter talento, promovendo o mérito, o esforço e a produtividade.

Estudo de Sustentabilidade ADSE | Acompanhamento

As Partes acordam que os Sindicatos acompanharão a evolução do estudo de sustentabilidade da ADSE no sentido de contribuírem para a melhoria das condições e benefícios dos seus beneficiários.

As Partes acordam em manter um diálogo contínuo e profícuo durante a execução do presente Acordo, salvaguardando a alteração substancial de circunstâncias que se verifiquem ao nível do contexto económico e social, nacional e internacional, reconhecendo o valor do papel dos parceiros sociais e a prática de diálogo social.

Lisboa, 21 de janeiro de 2026

Pelo Governo,

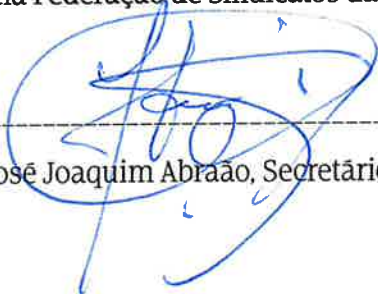


(Luís Montenegro, Primeiro-Ministro)



(Marisa Garrido, Secretária de Estado da Administração Pública)

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP),



(José Joaquim Abraão, Secretário-Geral)

Pela Frente Sindical,



(Rosa Sousa, Presidente do STE)