



ACORDO PLURIANUAL DE VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

INTRODUÇÃO

Dando continuidade ao processo de reposição de direitos dos trabalhadores públicos iniciado em 2016 – que abrangeu, entre outras medidas, a reposição de salários, o descongelamento de carreiras, a reabertura de admissões na Administração Pública (AP), o restabelecimento do princípio de atualização anual dos salários e a revisão da Tabela Remuneratória Única – o XXIII Governo assumiu o desígnio de prosseguir o caminho de valorização, capacitação e rejuvenescimento da AP, estabelecendo as seguintes prioridades para a legislatura:

- Rever a Tabela Remuneratória Única (TRU);
- Manter a regularidade das atualizações salariais anuais;
- Valorizar os salários e as carreiras conferindo previsibilidade.

MEDIDAS PLURIANUAIS

As medidas propostas pelo Governo dão continuidade aos compromissos traçados no Programa do Governo no que respeita ao reforço e valorização da AP e dos seus quadros técnicos e à melhoria da capacidade de resposta dos serviços públicos, procurando garantir previsibilidade, justiça e equidade.

Assim, sem prejuízo dos cadernos reivindicativos das estruturas sindicais, é assinado **acordo plurianual para a legislatura, com as seguintes medidas:**

- **Acompanhamento da evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), prevista no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, no valor a fixar para a Base Remuneratória da Administração Pública (BRAP).**

Em 2023, o valor da BRAP é fixado em **761,58€**.



- **Valorização nos próximos 4 anos das remunerações de todos os trabalhadores da AP, através de um aumento anual equivalente a um nível remuneratório (cerca de 52€) ou de um mínimo de 2%, garantindo o seguinte:**
 - Um aumento de, pelo menos, 208€ nos 4 anos da legislatura para todos os trabalhadores¹
 - Não afetar as progressões e promoções que cada trabalhador tenha direito.

- **Acompanhamento da evolução da atualização do subsídio de refeição.**

O valor do subsídio de refeição é de 5,20€, com efeitos a partir de outubro de 2022.

- **Esta medida, conjugada com a valorização remuneratória, representa um aumento salarial médio de 3,9%.**

- **Acompanhamento das medidas previstas no Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, em sede de Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS).**

- **Implementação de regra de acumulação de pontos sobranes do SIADAP, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, em sede de avaliação de desempenho, com início no ciclo avaliativo de 21/22.**

- **Revisão da TRU obedecendo a princípios de valorização das diferentes carreiras, num processo faseado ao longo da legislatura:**
 - **Valorização da carreira de Técnico Superior (TS), com produção de efeitos em janeiro de 2023, através de um salto adicional de um nível remuneratório em toda a escala da carreira, correspondendo a uma valorização de 104,22 euros.**

A diferenciação em relação aos Assistentes Técnicos (AT) será de mais de 400€.

Esta medida corresponderá, em 2023, a um aumento médio de 5,6% para os trabalhadores que estão da 3.ª à 14.ª posição remuneratória da carreira.

¹ Exemplo da carreira de Técnico Superior

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
2.ª posição de TS	1 205,08 €	1 268,04 €	1 320,15 €	1 372,27 €	1 424,38 €	1 476,49 €



- **Valorização da carreira/categoria de AT, com produção de efeitos em janeiro de 2023, através da atribuição adicional de um nível da TRU**, garantindo-se uma diferenciação de 2 níveis remuneratórios em relação à carreira de Assistente Operacional (AO).

Esta medida, conjugada com a valorização remuneratória, representa um aumento médio de 10,7% das remunerações dos AT em 2023, a que acrescem os decorrentes das progressões e promoções.

Concretiza-se, assim, uma diferenciação remuneratória de mais de 100€ face aos AO.
- **Valorização da carreira/categoria de AO**, com início em 2023, procedendo-se a uma diferenciação da carreira tendo em vista valorizar a antiguidade, com uma subida de um ou de dois níveis respetivamente para os trabalhadores com mais de 15 ou de 30 anos de serviço na categoria.

Esta medida, conjugada com a valorização remuneratória, representa um aumento médio de 7,5% em 2023.
- **Reforço do combate à precariedade**, com a implementação do novo modelo de Recrutamento Centralizado, em alinhamento com os instrumentos legais de planeamento de RH, conferindo previsibilidade e celeridade no preenchimento das necessidades.

ANO DE 2023

Em 2023, o conjunto de medidas de valorização salarial – atualização salarial, do subsídio de refeição revisão da TRU e progressões/promoções – representará um aumento da massa salarial da AP de 5,1%.

- Os escalões de rendimentos mais baixos terão uma atualização salarial de 8,0%, abrangendo 123.711 trabalhadores, sendo que nenhum trabalhador ficará abaixo de um aumento de 2%. Isto significa uma subida média dos salários, apenas por esta medida, de 3,6%, a que acresce o valor da subida do subsídio de refeição, sendo então a subida média dos salários de 3,9%;
- Cerca de 59% dos trabalhadores terão aumento igual ou superior a 3,5%;
- Até aos 1000€, a subida remuneratória corresponde a um aumento superior a 5,5%, abrangendo um terço dos trabalhadores (260 mil trabalhadores);



Tabela de subida da remuneração base com o número de trabalhadores abrangidos

Escalão de rendimentos	Escalão de crescimento de rendimentos	% dos trabalhadores abrangidos
Base remuneratória da AP	=8%	16,7%
Até 800	>=6,5%	25,2%
Até 1.040	>=5%	37,4%
Até 1.500	>=3,5%	58,9%

CALENDARIZAÇÃO

A definição dos calendários negociais é a seguinte:

- 2.ª quinzena de outubro e novembro 2022 – Valorização das seguintes carreiras:
 - Técnico superior;
 - Assistente técnico;
 - Carreiras especiais revistas, de grau de complexidade 2, que estejam comprimidas pela BRAP (áreas: Defesa, Administração Interna, Justiça e Saúde),
 - Assistente operacional.

- 2.ª quinzena de outubro e novembro 2022 – Alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, para os seguintes efeitos:
 - Introdução das alterações ao Código do Trabalho pela Proposta de Lei da Agenda do Trabalho Digno;
 - Alteração das regras de publicação dos atos de direito coletivo;
 - Adaptações necessárias associadas às valorizações das carreiras;
 - Manutenção de pontos sobranes.

- Antes da votação final global do Orçamento do Estado, o Governo reúne com as estruturas sindicais para ouvir as prioridades destas na revisão das carreiras especiais de grau de complexidade 2 e 3.

- Em janeiro de 2023, o Governo compromete-se a realizar uma reunião com as estruturas sindicais para dar início à calendarização da revisão das carreiras não revistas.



- A partir de janeiro de 2023, revisão do SIADAP, com o restabelecimento da regra da anualidade dos ciclos avaliativos.
- O Governo avalia, no horizonte da legislatura, a revisão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável às carreiras gerais no que respeita à organização do tempo de trabalho.

ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO

O acompanhamento e monitorização são feitos pelas partes outorgantes.

A iniciativa de reavaliação cabe a qualquer das partes:

- Anualmente, aquando da apresentação parlamentar da Proposta de Orçamento do Estado, em sede da negociação coletiva geral prevista no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Sempre que ocorra alteração substancial das condições relativas à definição das matérias e calendários acordados.