

## ACORDO DE VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- I. PROCESSO DE REVISÃO DO SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA-SIADAP
- II. VALORIZAÇÃO DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR E DAS CARREIRAS ESPECIAIS DE TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA DE ESTATÍSTICA E DE TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA DE ORÇAMENTO E FINANÇAS

### I.

#### INTRODUÇÃO

---

Em outubro de 2022, no âmbito do Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública, foi assumido pelo Governo o compromisso de revisão do SIADAP, partindo da premissa da sua anualização como sinal do impulso que se pretendia imprimir e aprofundar no sentido de criação de um modelo potenciador de um mais equilibrado e rápido desenvolvimento das carreiras, que cumprisse o desiderato da valorização e retenção dos trabalhadores em exercício de funções públicas, funcionando ainda como fator de atratividade necessário ao rejuvenescimento da Administração Pública.

Assim, a par da consagração de medida legislativa com impacto direto já para a avaliação que decorreu em 2023 relativamente ao ciclo avaliativo 2021/2022 (DL n.º 84-F/2022, de 16/12), que representou a possibilidade de o trabalhador não perder os pontos remanescentes para futura alteração de posicionamento remuneratório, o Governo foi trabalhando tecnicamente com um conjunto alargado de parceiros, entre os quais as associações sindicais, com vista à discussão de aspetos críticos e à identificação de melhorias a introduzir ao atual modelo de avaliação de desempenho.

## REVISÃO DO MODELO

---

- Em julho de 2023 foi aberto o processo negocial relativo à revisão do Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), tendo sido apresentada aos sindicatos uma proposta de diploma que, sinteticamente:
- Cumpre a anualização;
  - Assegura o alinhamento dos três subsistemas SIADAP 1, 2 e 3 e os efeitos associados ao atingir de metas, coletivas e individuais, em matéria de atribuição de distinção de mérito a serviços, dirigentes e trabalhadores;
  - Reforça a responsabilidade dos dirigentes;
  - Promove a introdução de uma nova menção de avaliação — menção qualitativa de Bom e quantitativa de 1,5 — que, associada à redução do número de pontos necessários para alteração de posicionamento remuneratório — que passam de 10 para 8 —, confere uma maior celeridade no desenvolvimento das carreiras;
  - Promove a duplicação das quotas com potencial de progressão mais rápida na carreira (de 25% para 50%) — 25% podem ter 2 ou 3 pontos e outros 25% podem ter 1,5 pontos;
  - Garante a perspetiva de poder ser feito um percurso profissional que permite atingir as últimas posições da carreira;
  - Reforça a capacitação e motivação dos trabalhadores com a implementação de formação anual associada às competências a demonstrar em cada ciclo avaliativo;
  - Simplifica o processo avaliativo em diferentes dimensões;

- Fruto do processo negocial, amplamente participado, com diferentes momentos de apresentação de contrapropostas e soluções, foi possível, em conjunto, evoluir para:
- O alargamento das percentagens de diferenciação da avaliação que passam para 60%:
    - 30% para Muito Bom – e, dentro destes 10% Excelentes;
    - 30% para Bom.
  - O reforço do efeito do reconhecimento de Excelência dos serviços na avaliação dos respetivos trabalhadores com uma diferenciação de mérito que corresponde a:
    - 50% para Muito Bom – dos quais 15% Excelentes;
    - Inexistência de limite nas restantes menções avaliativas.
  - O reforço do valor dos prémios a atribuir aos dirigentes que passam a ter como referencial 4.000€ - valor do prémio do dirigente superior de 1º grau;
  - Ajustamentos em matéria de diferentes soluções técnicas, como clarificação de fases e prazos, pesos de objetivos e competências no computo da avaliação final, ou reforço de competências do CCA;

E garantir ainda, para a avaliação do biénio 2023/2024, a realizar em 2025, a antecipação dos efeitos:

- Das novas menções;
- Das novas percentagens de diferenciação de mérito;
- Do número de pontos exigido para alteração de posicionamento obrigatório.

Assim,

sem prejuízo de na matriz das diferentes propostas sindicais ter estado sempre a eliminação das percentagens da diferenciação de mérito, assim como uma redução mais significativa no número de pontos necessários para alteração do posicionamento remuneratório obrigatório,

os avanços positivos no processo, fruto da evolução negocial da proposta inicial, tornaram possível o acordo das estruturas signatárias, tendo presente:

- ✓ a constatação de que, objetivamente, onde só 25% dos trabalhadores podiam ter uma avaliação que lhes conferisse pontos para uma mais rápida progressão passa a estar abrangido um universo de 60% dos trabalhadores;
- ✓ o facto de na presente revisão SIADAP os efeitos conjugados do alargamento das percentagens de diferenciação de mérito com a anualização dos ciclos avaliativos, a manutenção de pontos sobranes, as novas menções e a redução do número de pontos necessários à progressão, tornarem mais célere o desenvolvimento da carreira e, por essa via, o reforço da remuneração dos trabalhadores, passando a ser possível, qualquer que seja a estrutura da carreira, um trabalhador atingir o seu topo;
- ✓ a antecipação dos efeitos do novo modelo para a avaliação do biénio 2023/2024.

## II.

Considerando o contexto de valorização das carreiras – com o reforço da qualificação e a criação de condições de maior atratividade para a fixação de talentos – foi negociada a valorização da carreira geral de Técnico Superior, que importa ainda idêntica tradução nas carreiras especiais de Técnico Superior Especialista de Estatística e de Técnico Superior Especialista de Orçamento e Finanças. Esta valorização implementa uma nova estrutura remuneratória, assegurando a equidade dos efeitos do SIADAP no desenvolvimento das carreiras.

Assim, é reduzido o número de posições remuneratórias nas estruturas das carreiras, diminuindo o tempo de chegada ao topo das mesmas e permitindo uma maior valorização na maioria dos saltos remuneratórios entre posições.

A solução escolhida recaiu sobre uma transição para as novas estruturas remuneratórias das carreiras feita com neutralidade orçamental, garantindo a manutenção dos pontos (à exceção da primeira posição remuneratória de técnico superior atendendo à valorização imediata da posição remuneratória). É ainda garantida a salvaguarda da expectativa de desenvolvimento da carreira em valor, pelo menos, igual às atuais estruturas

remuneratórias, conforme vem sendo feito nos movimentos de valorização ou revisão de carreiras.

Esta valorização entra em vigor em 2024, não interferindo com a natural progressão dos trabalhadores, seja por força do mecanismo excecional de valorização (acelerador), seja por força da aplicação do SIADAP.

A evolução da solução apresentada para as referidas carreiras permitiu ainda o acordo das estruturas sindicais signatárias relativamente ao diploma negociado.

Lisboa, 27 de novembro de 2023.

Pelo Governo,

---

Mariana Vieira da Silva – Ministra da Presidência

5

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

---

José Abraão – Secretário-Geral

Pela Frente Sindical liderada pelo STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos,

---

Helena Rodrigues – Presidente do STE