

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 25/2025 de 29 de julho

Sumário: Aprova a Tabela Única de Remuneração da Administração Pública.

O VII Governo Constitucional, no desenvolvimento da estratégia de valorização dos recursos humanos da Administração Pública, mandou, em 2018, realizar um “Estudo de Avaliação e Recomendações de Melhoria dos Instrumentos de Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública”, no qual foram analisados o Plano de Cargos, carreiras e Salários da Administração Pública e as carreiras do regime especial e os planos de cargos, carreiras e remunerações aplicáveis ao pessoal do quadro privativo dos institutos.

As conclusões revelaram várias limitações das soluções normativas nele consagradas e confirmaram uma série de disfunções resultantes de sua implementação em alguns aspetos relevantes, que importa superar, sendo de destacar os seguintes:

- Dispersão, elevada complexidade e falta de coerência entre os diferentes modelos de remuneração em vigor, coexistindo uma tabela remuneratória para o pessoal do regime geral da função pública, com diversas tabelas salariais aplicáveis aos funcionários integrados nas carreiras do regime especial;
- Complexidade e dispersão das tabelas remuneratórias;
- A existência de um número excessivo de setenta e cinco níveis remuneratórios como consequência da ausência de estabelecimento de um prazo máximo de transição do PCCS de 92 para o de 2013.
- Existência de expressivas disparidades salariais entre funcionários e agentes que desempenham idênticas funções e que resultam da sua inserção em diferentes carreiras, violando o princípio básico de equidade *‘para trabalho igual, salário igual’*;
- Inexistência de “denominadores comuns” entre a carreira do regime geral e dos múltiplos regimes especiais, tornando quase impossível ao Estado praticar uma gestão coerente e integrada dos seus funcionários e agentes, pelo facto de que nenhum conceito ou referencial, de entre os mais importantes ao nível da gestão de recursos humanos, se aplique de forma transversal a todas as estruturas do Estado;
- Inexistência de um processo de Análise de Funções (que está previsto) para dar fundamentação técnica às decisões que envolvem a atribuição de remunerações, não sendo as remunerações na Administração Pública diferenciadas de acordo com o nível de responsabilidade e exigência associada a cada conteúdo funcional, existindo remunerações

geradoras de insatisfação e perda de competitividade salarial diferenciada (incapacidade de reter os quadros mais qualificados), decorrentes de falhas na equidade entre essas remunerações. Apesar da Análise de Funções estar prevista como instrumento técnico de suporte à estruturação e racionalização funcional das carreiras, ela não tem sido utilizada.

- Para além das diferenças muito expressivas (mais de 50%) de remunerações praticadas para conteúdos funcionais semelhantes entre o quadro comum e os quadros privativos, os próprios valores de remuneração praticados não seguem uma racionalidade associada à responsabilidade e exigência inerentes ao conteúdo funcional.

Considerando as várias disfunções detetadas, o relatório produzido no âmbito do Estudo de Avaliação e Recomendações de Melhoria dos Instrumentos de Gestão de Recursos Humanos da Administração Pública”, em 2018, recomendou que se proceda a uma mudança de paradigma na gestão dos recursos humanos do Estado de Cabo Verde, sustentada na implementação de um sistema integrado de gestão dos recursos humanos da Administração Pública e da sua adequação aos novos desafios para o desenvolvimento sustentável, introduzindo-se alterações às regras e aos princípios consagrados, designadamente ao sistema remuneratório no regime de emprego na Administração Pública que contenha soluções para ultrapassar as disfunções identificadas e que suscitem descontentamentos e um sentimento de injustiça no seio dos funcionários e agentes.

Um sistema de gestão de recursos humanos da Administração Pública que deve assegurar que cada funcionário possui um perfil ajustado à sua função, conheça o seu conteúdo funcional, o trabalho que deve efetuar e para que resultados dá o seu contributo, assim como o que é necessário fazer para crescer na sua carreira, tanto para o aumento da sua responsabilidade como para a sua remuneração em reconhecimento do seu mérito enquanto servidor do Estado.

De destacar que uma das principais recomendações efetuadas no seguimento do diagnóstico levado a cabo foi a de que se deve estruturar as carreiras de forma coerente, centrada no conceito de função e não de cargos, garantindo-se uma relação justa e equilibrada entre a remuneração dos colaboradores e o nível de responsabilidade, complexidade e grau de exigência da sua função, possibilitando evoluções salariais que se traduzam no aumento justo da remuneração percebida e motivadora dos mesmos, para além de criar condições para a melhoria da atratividade diferenciada (perfis qualificados) e competitividade salarial da Administração Pública no mercado de trabalho de Cabo Verde.

Com o presente diploma pretende-se proceder a uma reforma estrutural suscetível de comportar continuadas melhorias qualitativas e quantitativas, alcançar a competitividade no recrutamento e manutenção dos recursos humanos na Administração, abrindo-se perspectivas de valorização das carreiras de todos os funcionários, melhorar a produtividade dos recursos humanos e racionalizar a sua gestão, materializando-se um dos instrumentos que prioriza o mérito, a experiência e o desempenho.

Pretende-se ainda corrigir a manifesta disparidade e dispersão salarial que o atual sistema retributivo comporta, os quais originaram a sua complexidade e disfunções identificadas no Relatório do estudo realizado.

Neste sentido, dando continuidade ao processo de modernização dos instrumentos de gestão de recursos humanos aos novos desafios da Administração Pública, que se quer profissional, capaz de saber fazer e de saber estar, de modo a melhorar as condições de trabalho dos funcionários e agentes, prover e reter na Administração Pública a quantidade de colaboradores necessários, dotados do perfil, experiência e conhecimento adequado ao desempenho das atividades, e estimular comportamentos que redundem em melhores resultados e representem ganhos para os cidadãos e empresas, o Decreto-Lei n.º 4/2024, de 24 de janeiro, republicado a 30 de janeiro, que aprova o Plano de Carreiras, Funções e Remunerações da Administração Pública elabora-se o presente projeto de Decreto-Lei, numa perspetiva mais ampla de reforma da Administração, introduzindo-se princípios genéricos uniformizadores do sistema retributivo dos funcionários e agentes, visando sobretudo maior equidade no exercício da função pública pela correção de desigualdades sectoriais que foram criadas ao longo dos anos, assumindo em alguns casos proporções alarmantes.

Foram ouvidas as associações sindicais representativas dos funcionários da Administração Pública.

Assim,

Ao abrigo do disposto nos artigos 149º e 208º da Lei n.º 20/X/2023 de 24 de março, alterada pela Lei n.º 49/X/2025, de 7 de abril; e

No uso da faculdade conferida pela alínea c) do n.º 2 do artigo 204º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objeto

O presente diploma aprova a Tabela Única de Remuneração (TUR) da Administração Pública, em anexo, do qual faz parte integrante, contendo o número de Grupos de Enquadramento Funcional (GEF), os níveis de remuneração e o montante pecuniário correspondente a cada um.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação e exclusão

1 - A TUR aprovada pelo presente diploma aplica-se:

- a) Aos funcionários que integram as carreiras do regime geral e especial, do quadro de pessoal dos órgãos e serviços da Administração Pública direta;
- b) Aos funcionários que integram as carreiras do regime geral e do quadro de pessoal dos órgãos e serviços das Autarquias locais;
- c) Aos trabalhadores que exercem funções públicas e que integram o quadro privativo dos órgãos e serviços da administração Pública indireta; e
- d) Ao pessoal dirigente e do quadro especial, que exercem funções nos órgãos e serviços da Administração Pública direta e indireta e das autarquias locais.

2 - A TUR aprovada pelo presente diploma aplica-se também ao pessoal que integra os serviços e organismos que estejam na dependência orgânica da Presidência da República, da Assembleia Nacional, e das instituições judiciais, salvo no que respeita às matérias específicas reguladas por legislação própria.

3 - A TUR aprovada pelo presente diploma não se aplica ao pessoal que integra os serviços e organismos das forças armadas e das forças de segurança tal como definidos em lei especial.

Artigo 3º

Conceitos

Para efeitos do disposto no presente diploma entende-se por:

- a) “Função Pública”, conjunto de atribuições permanentes ou transitórias de carácter profissional, exercidas por funcionários e agentes nos órgãos e serviços do Estado, mediante qualquer uma das modalidades de vínculo de emprego público;
- b) “Função”, conjunto de postos de trabalho inseridos num determinado serviço ou organismo, com um objetivo idêntico ou semelhante, no que diz respeito às suas principais atividades e responsabilidades, que exigem dos seus titulares um determinado perfil mínimo de qualificação, experiência e outros requisitos;
- c) “Posto de Trabalho”, conjunto de atividades e responsabilidades atribuídas a uma única pessoa;

- d) “Descrição de Função”, documento sintético que identifica o objetivo global, as principais tarefas e responsabilidades e o perfil mínimo de qualificação, experiência ou outros requisitos exigidos para se poder desempenhar uma determinada função;
- e) “Manual de Funções”, documento que integra as descrições de função de um determinado departamento governamental, serviço, organismo ou instituição;
- f) “Avaliação de Funções”, processo de análise do conteúdo de uma função, a partir da sua descrição, utilizando para tal um modelo de avaliação de funções, constituído por um conjunto de critérios de valorização e escalas previamente definidas, que permite atribuir uma determinada pontuação a cada função, conseguindo comparar os níveis de responsabilidade e a exigência do perfil requerido aos titulares de cada uma das funções;
- g) “Grupo de Enquadramento Funcional” (GEF), intervalo de pontuação que decorre da escala utilizada na Avaliação de Funções e que permite definir qual o posicionamento mínimo e máximo, na tabela única de remunerações, a que os titulares de uma determinada função podem aceder;
- h) “Tabela Única de Remuneração”, tabela salarial única da Administração Pública que contém a totalidade dos GEF e respetivos níveis remuneratórios que são utilizados na fixação da remuneração base dos funcionários da Administração Pública;
- i) “Remuneração Base”, é o montante pecuniário correspondente à posição remuneratória prevista «, na tabela única de remuneração, para o GEF em que se enquadra a função desempenhada, pelo funcionário ou agente atendendo ao nível de remuneração na sua função.
- j) “Nível de Remuneração”, posição e correspondente valor de remuneração dentro de um determinado GEF;
- k) “Posição de Remuneração”, posição na tabela única de remunerações, que resulta do cruzamento de um determinado GEF com um determinado nível de remuneração;
- l) “Carreira”, conjunto hierarquizado de funções da mesma natureza, a que os funcionários ingressam ou acedem, de acordo com a qualificação, a antiguidade e o mérito evidenciado no desempenho profissional;
- m) “Carreiras do Regime Geral”, carreiras que integram um conjunto de funções de natureza semelhante e transversal, que a generalidade dos serviços, organismos e instituições carecem, para o desenvolvimento das suas atividades reguladas por um único estatuto;
- n) “Carreiras do Regime Especial”, carreiras que integram um conjunto de funções de que

apenas alguns órgãos, ou serviços, ou departamentos governamentais carecem, com conteúdos de natureza específica e diferenciado, que devam ser desempenhadas por pessoas com perfil igualmente específico e que integram um corpo único, reguladas por estatutos próprios;

o) “Categoria”, posição que o funcionário ocupa no âmbito de uma determinada carreira, fixada de acordo com o conteúdo funcional, complexidade, grau de maturidade e qualificação profissional e que o integra num determinado grupo profissional, referida à grelha única de remuneração da função pública, correspondendo as categorias mais elevadas a níveis de autonomia e maturidade mais elevados com que as funções são desempenhadas;

p) “Carreira unicategorial”, carreira que integra funções a que corresponde uma única categoria, estando todos os funcionários que a desempenham nela enquadrados, com o mesmo nível de autonomia, grau de responsabilidade, complexidade e de maturidade;

q) “Carreira pluricategorial”, carreira que integra funções que se desdobram em mais do que uma categoria, estando os funcionários que a desempenham enquadrados em categorias diferentes, que são distinguidas atendendo ao nível de autonomia com que desempenham a sua função;

r) “Funcionário”, aquele que desempenha funções permanentes na Administração Pública e que possui um vínculo de emprego público por nomeação ou mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado;

s) “Agente”, aquele que desempenha funções transitórias na Administração Pública e que possuem um vínculo de emprego público, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto;

t) “Pessoal da Administração Pública”, integra os funcionários e agentes da administração central e administração autárquica;

u) “Quadro de pessoal”, documento que contém a indicação das funções e do número de postos de trabalho em cada uma dessas funções de que um órgão, serviço ou organismo necessita, para o desenvolvimento das suas atividades; e

v) “Mapa de efetivos”, documento que contém a indicação das funções e do número de postos de trabalho em cada uma dessas funções de que um órgão, serviço ou organismo detém, para o desenvolvimento das suas atividades num ano civil.

Artigo 4º

Objetivos

O presente diploma prossegue os seguintes objetivos:

- a) Modernizar e adequar a política salarial na Administração Pública Cabo-verdiana às melhores práticas internacionais em matéria de gestão dos recursos humanos;
- b) Assegurar que os funcionários, dirigentes ou pessoal do quadro especial que exercem funções com os níveis de responsabilidade, exigência de maturidade semelhantes auferam remunerações justas e proporcionais ao seu trabalho;
- c) Permitir um melhor planeamento e avaliação das despesas com o pessoal;
- d) Garantir maior equidade e transparência na política salarial;
- e) Fixar os limites mínimo e máximo de remuneração base que deve ser atribuída aos titulares de cada uma das funções constantes dos diferentes manuais de funções em vigor na Administração Pública, de acordo com o Grupo de Enquadramento Funcional (GEF) no qual se insere a pontuação atribuída a essa função no processo de avaliação de funções;
- f) Eliminar a proliferação e a disparidade salarial e simplificar o sistema remuneratório da Administração Pública;
- g) Contribuir para a valorização dos recursos humanos da Administração Pública e melhoria da qualidade dos serviços públicos;
- h) Promover a estabilidade do mapa de efetivos na Administração Pública; e
- i) Reter os melhores quadros na Administração Pública.

CAPÍTULO II

TABELA ÚNICA DE REMUNERAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Artigo 5º

Estruturação da TUR

- 1 - A TUR está estruturada em dez GEF, que contém dez níveis de remuneração cada, totalizando cem diferentes posições de remuneração.
- 2 - O valor dos níveis de remuneração da TUR é crescente em resultado dos incrementos remuneratórios de valor constantes em cada GEF.

3 - As posições de remuneração resultam do cruzamento entre os GEF e os correspondentes níveis de remuneração.

4 - Os níveis de remuneração podem ser agrupados por categoria.

Artigo 6º

Incrementos remuneratórios

Os montantes dos incrementos remuneratórios são sempre determinados em números inteiros.

Artigo 7º

Posição de remuneração

1 - O montante pecuniário de cada posição de remuneração corresponde à remuneração base mensal atribuída no GEF em que se enquadra cada função constante dos respectivos Manuais de Funções.

2 - A determinação da posição de remuneração resulta de um processo prévio de descrição e avaliação de função.

3 - As posições de remuneração previstas na TUR não integram os suplementos remuneratórios.

4 - O montante dos suplementos remuneratórios e as condições de sua atribuição são fixados em diploma de mesma hierarquia daquela que cria ou aprova o PCFR aplicável à função.

Artigo 8º

Fator de ajustamento ao mercado na avaliação de funções

1 - Nas situações de escassez de profissionais ou de exigência de determinados requisitos de formação específicos, para o exercício de funções em relação às quais se praticam, no mercado de trabalho, remunerações em média mais elevadas do que as praticadas nas restantes funções com nível de responsabilidade e exigências de perfil semelhantes, pode ser introduzido um incremento extraordinário na pontuação da função no processo de avaliação de funções, até ao máximo de 10% do valor final que resulta da avaliação de funções antes da aplicação desse incremento;

2 - O valor final resultante da aplicação do fator de ajustamento referido no número anterior deve sempre ser arredondado de forma a ser um número inteiro.

3 - A pontuação adicional da função resultante da aplicação do fator de ajustamento ao mercado pode ser removida sempre que as condições de mercado de trabalho que estiveram na base da sua atribuição deixarem de se verificar.

4 - O fator de ajustamento não é aplicável no GEF mais elevado, ao qual correspondem as remunerações mais elevadas da TUR.

Artigo 9º

Limites dos Grupos de Enquadramento Funcional

1 - Nas carreiras unicategoriais a função enquadrada num GEF correspondem a dez níveis de remuneração.

2 - Excecionalmente, nas funções pluricategoriais, em que se admite o ingresso em categorias de acesso mediante o preenchimento prévio dos requisitos legalmente exigidos, o funcionário, que exerce uma função enquadrada num determinado GEF, pode através do desenvolvimento profissional aceder a níveis remuneratórios enquadrados no GEF imediatamente superior até ao limite máximo de dez níveis.

3 - O acesso aos níveis de remuneração enquadrados num GEF imediatamente superior não implica a o enquadramento do funcionário num GEF diferente daquele a que a função que exerce se encontra enquadrado em resultado da realização dos procedimentos de descrição e avaliação de funções.

Artigo 10º

Enquadramento dos grupos de pessoal na TUR

1 - O grupo de pessoal de Apoio operacional é enquadrado nos GEF 1 e 2.

2 - O grupo de pessoal Assistente técnico é enquadrado no GEF 3.

3 - O grupo de pessoal técnico é enquadrado nos GEF 4 a 7.

4 - O grupo de pessoal do quadro especial é enquadrado entre os GEF 4 a 8.

5 - O grupo de pessoal dirigente intermédio é enquadrado no GEF 8.

6 - O Grupo do pessoal dirigente superior é enquadrado nos GEF 9 e 10.

Artigo 11º

Atualização da TUR

A TUR é atualizada no Decreto-Lei de Execução Orçamental sempre que no ano orçamental correspondente for alterado o valor dos incrementos.

Artigo 12º

Centralização do processo de gestão das remunerações

O Departamento Governamental responsável pela área da Administração Pública assume a coordenação do processo de determinação de remunerações em cada uma das funções descritas no Manual de Funções dos diversos departamentos governamentais, serviços e organismos.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 13º

Salvaguarda de direitos

1 - A implementação da TUR anexo ao presente diploma não pode resultar, em caso algum, na redução da remuneração base legalmente estabelecida que os funcionários, dirigentes e pessoal do quadro especial aufera à data da entrada em vigor do presente diploma.

2 - Na elaboração das listas nominativas de transição, o enquadramento salarial dos funcionários, dirigentes e pessoal do quadro especial é efetuado para os níveis de remuneração correspondentes ou imediatamente superior àqueles que auferem à data da aprovação do presente diploma, não podendo, em caso algum, ser num nível de remuneração inferior aos montantes que já vinham auferindo na respetiva carreira.

Artigo 14º

Divulgação do Sistema remuneratório da Administração Pública

1 - O departamento Governamental responsável pela área da Administração Pública deve publicar uma brochura denominada sistema remuneratório da Administração Pública, onde deve constar as posições de remuneração para cada uma das funções previstas nos manuais de funções em vigor na administração Pública em cada Grupo de pessoal

2 - No Grupo de pessoal técnico, as posições de remuneração devem ser organizadas conforme enquadramento nas carreiras do regime Geral ou nas carreiras do regime especial e dentro destas por áreas de atuação.

3 - A brochura deve ser atualizada no ano seguinte àquele em que se proceder à atualização dos incrementos constantes da TUR.

4 - A TUR atualizada é permanente disponibilizada no sítio eletrónico do Serviço Central responsável pela Gestão dos recursos humanos da Administração Pública.

Artigo 15º

Revogação

1 - São revogadas todas as tabelas transitórias de remuneração aprovadas anteriormente à data de entrada em vigor do presente diploma.

2 - Todas as referências à tabela transitória de remuneração entendem-se feitas para a TUR aprovada pelo presente diploma.

Artigo 16º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros, aos 8 de julho de 2025. — Os Ministros, *José Ulisses de Pina Correia e Silva, Olavo Avelino Garcia Correia e Eurico Correia Monteiro.*

Promulgado em 28 de julho de 2025.

Publique-se.

O Presidente da República, JOSÉ MARIA PEREIRA NEVES.

ANEXO

(A que se refere o artigo 1º)

NÍVEL DE REMUNERAÇÃO											
GEF	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	INCREMENTO
10	253 000	257 500	262 000	266 500	271 000	275 500	280 000	284 500	289 000	293 500	4 500
9	217 000	221 000	225 000	229 000	233 000	237 000	241 000	245 000	249 000	253 000	4 000
8	185 500	189 000	192 500	196 000	199 500	203 000	206 500	210 000	213 500	217 000	3 500
7	158 500	161 500	164 500	167 500	170 500	173 500	176 500	179 500	182 500	185 500	3 000
6	136 000	138 500	141 000	143 500	146 000	148 500	151 000	153 500	156 000	158 500	2 500
5	91 000	96 000	101 000	106 000	111 000	116 000	121 000	126 000	131 000	136 000	5 000
4	73 000	75 000	77 000	79 000	81 000	83 000	85 000	87 000	89 000	91 000	2 000
3	55 000	57 000	59 000	61 000	63 000	65 000	67 000	69 000	71 000	73 000	2 000
2	37 000	39 000	41 000	43 000	45 000	47 000	49 000	51 000	53 000	55 000	2 000
1	19 000	21 000	23 000	25 000	27 000	29 000	31 000	33 000	35 000	37 000	2 000