

**FINANÇAS****Gabinete do Secretário de Estado do Tesouro e das Finanças****Despacho n.º 1173-A/2026**

**Sumário:** Orientações sobre a política salarial a adotar no setor empresarial do Estado em 2026.

Considerando que:

I. O Acordo Tripartido sobre Valorização Salarial e Crescimento Económico 2025-2028 (Acordo Tripartido), celebrado a 1 de outubro de 2024, com os Parceiros Sociais, manteve como objetivo uma trajetória de valorização e estabilidade salarial como parte das medidas para a promoção da justiça social e melhoria das condições de trabalho, a par do reforço da produtividade e competitividade da economia;

II. Do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, diploma que estabelece o regime jurídico do setor público empresarial, conjugado com o disposto nos sucessivos diplomas legais que estabelecem os orçamentos do Estado e respetiva execução, decorre a obrigatoriedade de as empresas públicas disporem de instrumentos que prevejam mecanismos de valorização dos seus trabalhadores, de desenvolvimento de carreiras com base em critérios objetivos predefinidos de avaliação do desempenho com diferenciação de mérito, bem como eventual atribuição de prémios de desempenho, aprovados nos termos do artigo 25.º do referido decreto-lei, na sua redação atual;

III. A Lei do Orçamento do Estado para 2026, aprovada pela Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro, no seu artigo 20.º, n.ºs 5 e 6, determina, em linha com o disposto no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, em matéria de gestão de pessoal e para efeitos da valorização dos seus profissionais, que ao setor empresarial do Estado se aplicam os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) e outros instrumentos legais ou contratuais vigentes ou, na sua falta, o disposto no decreto-lei de execução orçamental;

IV. O n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro, que altera a base remuneratória e atualiza os valores das remunerações da Administração Pública, é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exercem funções nas empresas públicas do setor público empresarial, na aceção do artigo 5.º do regime jurídico do setor público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, que não sejam abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho em vigor;

V. Alguns IRCT em vigor em empresas públicas do setor público empresarial não contêm cláusulas relativas a atualizações salariais:

Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, conjugado com o disposto, nomeadamente, nas disposições contidas na Lei do Orçamento do Estado para 2026, e no Despacho n.º 8869-C/2025, de 29 de julho (publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 144, de 29 de julho de 2025), no exercício da função acionista, divulgam-se as seguintes orientações para o ano de 2026:

1 — As empresas do setor empresarial do Estado podem proceder a um aumento da massa salarial global até 4,6 %, de forma anualizada, face a 2025.

2 — O aumento da massa salarial global, referido no número anterior, tem em conta todos os efeitos e componentes remuneratórias, incluindo designadamente as atualizações salariais, progressões e promoções.

3 — O aumento salarial por trabalhador deve ter por referência as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29-A/2026, de 30 de janeiro, que determina:

a) A remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração até 2631,62 € é atualizada em 56,58 €;

b) A remuneração base mensal dos trabalhadores que auferem uma remuneração igual ou superior a 2631,63 € é atualizada em 2,15 %.

4 – O aumento da massa salarial global não inclui eventuais efeitos de volume, decorrentes de aumentos líquidos do número de trabalhadores, que carecem de autorização, caso a caso, em sede de Planos de Atividades e Orçamento.

5 – Para efeitos dos pontos anteriores, o aumento da massa salarial global pode ser aferido (i) dentro de um mesmo grupo empresarial, na aceção dos artigos 5.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, na sua redação atual, quando aplicável; ou (ii) dentro de um conjunto de empresas pertencentes ao mesmo setor de atividade económica que partilhem a mesma estrutura remuneratória/grelha salarial, prevista em IRCT ou em outro instrumento devidamente aprovado.

6 – A forma de concretização deve ser definida, em cada empresa, ou grupo empresarial, através da contratação coletiva, quando esta exista, sem prejuízo das situações em que os IRCT ou outro instrumento legal em vigor já assegurem esta concretização.

7 – De modo a reforçar a competitividade das empresas e o crescimento da sua produtividade, as empresas do SEE devem assegurar a sua eficiência operacional, sustentabilidade económica e orçamental e respetivos rácios financeiros, garantindo uma contínua melhoria do negócio e/ou da prestação de um serviço público de qualidade.

8 – O presente despacho é aplicável à PARVALOREM, S. A.

9 – Sem prejuízo do previsto no número anterior, o presente despacho não é aplicável a empresas públicas do SEE: (i) em liquidação; (ii) cuja liquidação tenha sido determinada; ou (iii) que tenham por objeto a liquidação de património.

10 – A aplicação do presente despacho é objeto de reporte à Entidade do Tesouro e Finanças, mediante carregamento em Sistema de Informação do Setor Empresarial do Estado, no primeiro trimestre de 2026.

11 – O presente despacho entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

2 de fevereiro de 2026. – O Secretário de Estado do Tesouro e das Finanças, João Alexandre da Silva Lopes.

319959134