



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO DA ECONOMIA E FINANÇAS

TSU

GUIAO EXPLICATIVO SOBRE A TABELA SALARIAL ÚNICA

I. CONTEXTUALIZAÇÃO

1. A reforma da folha salarial dos funcionários e agentes do Estado iniciou em 1990, através do Decreto nº. 41/90, de 22 de Dezembro, estabelecendo uma tabela salarial organizada em 23 grupos salariais da escala A à Z que continha em cada grupo 3 tarifas, constituindo 69 níveis salariais.
2. Esta reforma tinha como objectivo padronizar e reduzir designações para funções e categorias profissionais similares e fixar uma tabela salarial que reunisse as funções e categorias profissionais com conteúdos idênticos de trabalho e complexidade.
3. O Governo, em 1998, através do Decreto nº. 64/98, de 3 de Dezembro, estabeleceu os princípios e regras de organização e estruturação do Sistema de Carreiras e Remunerações aplicáveis aos funcionários do Estado, visando a modernização administrativa afim de prover serviço público de qualidade aos cidadãos, tendo através da Resolução nº. 11/98, de 3 de Dezembro, criado os respectivos critérios de enquadramento nas carreiras profissionais, consubstanciados numa pirâmide salarial com 89 níveis salariais, sendo o nível 1 correspondente ao salário mais alto e 89 ao salário mínimo.
4. A ausência de uma Lei de Bases aprovando os critérios e normas para a fixação de remunerações para os Órgãos de soberania, da Função Pública e todos agentes do Estado propiciou a proliferação de instrumentos legais, suplementos e tabelas salariais, tornando complexa a gestão da rubrica Gastos com o Pessoal.
5. Os suplementos incidindo sobre o salário base pressionavam a folha salarial e porque baseado apenas no diploma académico aumentou o fosso remuneratório entre funcionários e agentes do Estado com os mesmos qualificadores profissionais, prejudicando assim a qualidade de serviço prestado ao público.

6. O Governo, em 2017, realizou um estudo visando solucionar os diversos problemas constatados na gestão da política salarial do Estado.
7. Foi neste contexto que o Governo aprovou, em 2018, o Decreto nº. 30/2018, de 22 de Maio, entre outras medidas, condicionando o pagamento do bônus especial à existência da vaga na respectiva carreira. Contudo, esta medida não foi suficiente para eliminar a injustiça salarial no Aparelho do Estado.
8. Assim, em 2019, uma equipa técnica multisectorial visitou alguns países para a recolha de experiências sobre as respectivas políticas remuneratórias na administração directa e indirecta do Estado que foram determinantes para a validação das recomendações técnicas internas sobre a matéria e consubstanciadas nas leis aprovadas pela Assembleia da República, a saber: **Lei nº. 8/2021, de 30 de Dezembro, Lei nº. 4/2022, de 11 de Fevereiro e Lei nº.5/2022, de 14 de Fevereiro.**
9. **A Lei nº. 8/2021, de 30 de Dezembro** cria o subsistema de segurança social obrigatória para os funcionários e agentes do Estado, assim como fixa 60 anos de idade para a reforma no Estado, contra os anteriores 60 anos e 65 anos para mulheres e homens, respectivamente. Esta reforma harmoniza, desta forma, a idade de aposentação nos 3 subsistemas existentes no país (sector privado, Banco Central e Função Pública).
10. Esta Lei incorporou todas as formas e legislação relativas a previdência social obrigatória para os funcionários e agentes do Estado, civis e militares.
11. Neste âmbito, foi autonomizado o Fundo de Pensões dos funcionários e agentes do Estado, criado através do Decreto nº. 90/2018, de 31 de Dezembro. Este Fundo que é gerido pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), é alimentado, mensalmente, pelas contribuições (desconto salarial) do funcionário e agente do Estado e pela participação do Estado.

Com esta reforma a pensão deixou de depender do Orçamento do Estado, reforçando, deste modo, a segurança social dos beneficiários (civis e militares).

12. **A Lei nº. 4/2022, de 11 de Fevereiro** revê o Estatuto Geral do Funcionário do Estado e aprova a plataforma electrónica para a gestão dos Recursos Humanos do Estado (e-SNGRH), modernizando, desta forma, a gestão dos actos administrativos, mobilidade e organização do processo de reforma do funcionário e agente do Estado.
13. **A Lei nº.5/2022, de 14 de Fevereiro**, republicada pela **Lei nº. 14/2022, de 10 de Outubro e a Lei nº. 7/2023, de 09 de Junho**, fixam os critérios para a remuneração dos Órgãos de Soberania, Função Pública e todos aqueles que recebem os seus salários via Orçamento do Estado e cria duas Tabelas Salariais, a TSU para todos Funcionários e Agentes do Estado e a TSFDS para as Forças de Defesa e Segurança.
14. Esta reforma coloca o salário do Chefe de Estado, (na sua qualidade de Mais Alto Magistrado da Nação e Chefe de Governo), como referência das remunerações para a Função Pública e Órgãos de Soberania, reforçando o princípio de ligação do salário apenas ao qualificador e carreira, bem como eliminando a prática de equiparações salariais.
15. A figura de **enquadramento** vem sendo usada, **com sucesso**, desde o início das reformas porque visa essencialmente trocar os níveis salariais actuais para novos sem prejuízo do quantitativo salarial nominal incluindo o suplemento permanente que os funcionários e agentes do Estado auferiam antes de entrada da Lei nº. 5/2022, em consonância com o princípio de irredutibilidade salarial preconizado por esta última.

II. O que é a Tabela Salarial Única (TSU)?

16. É um instrumento que organiza os níveis de remuneração dos funcionários e agentes do Estado da administração pública, institutos, fundos públicos, órgãos de soberania (administração directa e indirecta do Estado), assim como das

Forças de Defesa e Segurança de Moçambique. Este instrumento está previsto na Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 14/2022, de 10 de Outubro e na Lei n.º 7/2023, de 09 de Junho.

17.A TSU enquadra-se no conjunto de reformas da Administração Pública que o Governo tem vindo a implementar com a finalidade de valorizar e profissionalizar os servidores públicos que trabalham na administração directa e indirecta do Estado, de modo a assegurar a melhoria contínua da prestação de serviços públicos de qualidade.

III. Porquê e para quê a TSU? (razões da introdução da TSU)

18.A TSU visa corrigir os desequilíbrios que caracterizavam o sistema de remunerações da administração directa e indirecta do Estado, assim como evitar a instabilidade da folha salarial resultante da indexação dos subsídios/suplementos salariais ao salário base, de entre outros.

19.Estas reformas iniciaram em 1990 e, desde essa altura, na sua implementação persistiam alguns desafios relacionados com a existência de diferentes níveis salariais, várias tabelas remuneratórias e muitos subsídios, o que originava diferenças salariais entre funcionários e agentes do Estado com exigências funcionais similares.

20.Por exemplo, na administração directa e indirecta do Estado tínhamos 89 níveis salariais, **103** tabelas, **5.625** salários e **35** suplementos ou subsídios.

21.Existia também muita legislação avulsa desde Leis (11), Decretos (10), Diplomas Ministeriais (8) e Despachos Ministeriais Conjuntos (15) que legislavam sobre remunerações dos funcionários e agentes do Estado, o que obrigava os gestores a terem que consultar vários instrumentos cada vez que processassem os salários dos funcionários e agentes do Estado.

22. Para corrigir todo este conjunto de situações anómalas no Aparelho do Estado foi aprovado pela Assembleia da República, em 2022, a Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, que foi pontualmente revista e republicada pela Lei n.º 14/2022 de 10 de Outubro, isto é, Lei de bases.
23. Esta Lei de bases estabelece regras e critérios para o pagamento de salários na administração directa e indirecta do Estado, tendo como referência o salário do Presidente da República (Chefe de Estado e do Governo), assim como define a Tabela Salarial Única (TSU).
24. A TSU unificou e simplificou o sistema de remunerações nos órgãos de soberania e na administração do Estado, passando a existir apenas duas tabelas salariais com 21 níveis e 63 salários, sendo uma tabela para a administração pública no geral e a outra para as Forças de Defesa e Segurança.
25. A TSU permitiu assegurar equilíbrio e justiça salarial entre funcionários afectos nos diferentes sectores com os mesmos qualificadores e categorias profissionais, isto é, eliminar as disparidades salariais no Aparelho do Estado.
26. A TSU vai trazer maior competitividade entre as remunerações do Aparelho do Estado e as do sector privado e, deste modo, contribuir para a atracção e retenção de quadros qualificados na Administração Pública.
27. A TSU, a médio e longo prazos, irá permitir aproximar o rácio da despesa com salários e remunerações em percentagem do PIB se comparado com a média que se regista nos países da SADC. Este facto irá concorrer para libertar mais espaço fiscal para financiamento de mais acções de desenvolvimento socioeconómico no nosso país.

IV. Como foram calculados os 21 níveis salariais da TSU?

28. Os 21 níveis salariais, constantes da TSU, resultam da divisão do salário do Secretário Permanente de 94.000,00MT, na altura considerado o mais alto do sistema de carreiras e remunerações da administração directa do Estado, (Decreto nº 54/2009, de 8 de Setembro) pelo salário mínimo de 4.468,00MT que vigorava na Administração directa do Estado, em 2017, altura do estudo sobre a competitividade salarial na Função Pública.
29. *A título ilustrativo: **salário de Secretário Permanente (94.000 meticais) dividido pelo salário mínimo (4.468 meticais) = 21,04 este resultado (21) é designado Multiplicador do salário mínimo (Msm).***
30. Para se determinar o novo salário mínimo, actualmente fixado em 8.758 meticais, o Governo fez a média do salário mínimo que vigorava na administração directa do Estado (4.468 meticais) com o de administração indirecta (Institutos públicos: 11.281 meticais + Fundos públicos: 14.815 meticais divididos por 2 que é igual a 13.048 meticais).
31. *A título ilustrativo: Novo salário mínimo de 8.758,00MT foi calculado como se segue: **salário médio mínimo na administração indirecta do Estado de 13.048 meticais + salário médio mínimo de 4.468 meticais da administração directa do Estado dividido por 2.***
32. Como forma de valorizar o trabalho dos servidores públicos e reduzir a diferença salarial entre o salário mais alto e o salário mínimo na administração directa e indirecta do Estado introduziu-se um factor de correção do multiplicador do salário mínimo (**fcmsm**) para se obter o quantitativo do nível de salário 21.
33. *A título ilustrativo: **Msm** (Multiplicador do salário mínimo) **21** menos **fcmsm** (factor de correção do multiplicador do salário mínimo) **3 (discricionário)** igual (multiplicador do salário mínimo inicial) **18**.*

34. Constatou-se, contudo, que o multiplicar continuava alto, por isso, aumentou-se o factor de correção do multiplicador do salário mínimo inicialmente fixado em 3, para 6 em Janeiro deste ano, o que permitiu reduzir o multiplicador do salário para 15 resultando no novo quantitativo do nível 21 de 131.370 arredondados na tabela para 131.758,00 Meticais.
35. A título ilustrativo, ***para se fixar o salário máximo da TSU, foi feito o seguinte cálculo 21,04-6 (novo factor de correcção) = 15,04 x 8.758 meticais***, corresponde a ***131.758,00 meticais, salário máximo do nível 21 da TSU.***
36. A ligação do salário máximo ao mínimo, via factor de correção do multiplicador do salário mínimo, visa reforçar o espírito de equipa, justiça salarial e colaboração na prestação do serviço público.

V. A quem compete a fixação e actualização de quantitativos salariais da TSU?

37. Compete ao Conselho de Ministros, através de Decretos, fixar e actualizar os quantitativos da TSU nos termos da Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 14/2022, de 10 de Outubro e da Lei n.º 7/2023, de 09 de Junho.

VI. A TSU veio aumentar salários?

38. A TSU reforça a protecção dos funcionários e agentes do Estado, tendo em conta o princípio da ligação dos suplementos permanentes ao salário, fazendo com que os funcionários e agentes do Estado na reforma recebam uma pensão mais robusta próxima à remuneração que auferiam no activo.

39. Com a TSU, os servidores públicos que auferiam o salário mínimo na administração directa do Estado antes da entrada em vigor da TSU, viram as suas remunerações revalorizadas pelo processo de enquadramento passando de 4.468 meticais em média para 8.758 meticais.
40. Outros funcionários e agentes do Estado que auferiam salários abaixo da média (principalmente os da administração directa) também tiveram as suas remunerações revalorizadas, em particular os das carreiras de regime geral.
41. Os funcionários e agentes do Estado que tinham remunerações acima da média não tiveram nenhuma revalorização tendo em conta que o enquadramento não é um acto administrativo de promoção, progressão, mudança de carreira ou aumento das remunerações no Aparelho do Estado.

VII. Como se implementa a TSU e em que consiste o enquadramento?

42. A Lei n.º 5/2022 republicada pela Lei n.º 14/2022 aprovou a TSU para ser implementada a partir da data da sua entrada em vigor. Tratando-se de uma Lei que visa trazer maior justiça salarial nos servidores públicos na administração directa e indirecta aplica-se o princípio de retroactividade através do processo de enquadramento para todos que estavam no activo à data de entrada em vigor da Lei.
43. Para o processo de enquadramento nos 21 níveis salariais foi necessário garantir-se a observância do princípio de irredutibilidade salarial dos funcionários e agentes do Estado e de todos remunerados pelo Orçamento do Estado usando os seguintes critérios: (i) carreira profissional, (ii) tempo de serviço na Administração Pública e (iii) tempo efectivo na carreira, constantes do Decreto n.º 50/2022, de 14 de Outubro.

44. Para os funcionários e agentes do Estado não enquadráveis nos critérios definidos supramencionados aplica-se o nível salarial correspondente ao seu salário base a data de entrada em vigor da Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 14/2022, de 10 de Outubro.
45. Para maior transparência do processo de enquadramento, o Decreto n.º 50/2022, de 14 de Outubro, contém uma tabela de pontuação dos critérios de enquadramento (Vide Anexo I), de correspondências de carreiras (vide Anexo II) e outra de pontuação de cada nível até 21 (Vide Anexo III), constante da Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 14/2022, de 10 de Outubro.
46. Baseado na informação constante da plataforma informática de gestão de Recursos Humanos e-SNGRH cada funcionário e agente de Estado recebeu o seu enquadramento gerado pela plataforma tendo-lhe sido dado 21 dias para validar confrontando a pontuação e o nível atribuído com o obtido a partir das três tabelas disponibilizadas.
47. Os Sectores de gestão de Recursos Humanos disponibilizam aos funcionários e agentes do Estado as três tabelas usando as formas possíveis, via electrónica e afixação nas vitrinas, para garantir a necessária validação.

VIII. Como é feita a validação do enquadramento?

48. **Primeiro**, consulta-se a tabela contendo os três critérios de enquadramento para se obter a respectiva pontuação em cada um deles.
49. Por exemplo, no critério de categoria profissional ver a pontuação ponderada correspondente ao da sua carreira: 30; tempo efectivo na carreira: 20 e tempo de serviço na função pública: 10. Total= 60. (Vide Anexo I)
50. **Segundo**, consulta-se a tabela dos somatórios ponderados para verificar a que nível da TSU corresponde a pontuação ponderada 60, por exemplo 11A (Vide Anexo III).

51. Se a pontuação ponderada e o nível obtidos pelo funcionário e agente de Estado consultando as três Tabelas forem iguais aos recebidos do Sector do Recursos Humanos, retirados da plataforma e-SNGRH, então valida-se o enquadramento.

52. Para os funcionários e agentes do Estado não enquadráveis usando os 3 critérios supramencionados, o seu nível de enquadramento corresponde ao valor obtido somando o respectivo salário base, bônus especial e demais suplementos permanentes antes da entrada em vigor da Lei nº. 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei nº. 14/2022, de 10 de Outubro, subtraindo os suplementos permanentes, a que tiver direito o funcionário e agente do Estado, previstos nesta Lei.

53. A título de exemplo:

Remuneração antes da TSU

Salário base	XXXX MT
Suplemento permanente (a) mensal (XXX%) (bônus especial)	XXXXX MT XXXXX MT
Suplemento permanente (b) mensal (XXX%)	XXXXX MT
A-SALÁRIO TOTAL ANTES DA TSU	XXXX MT

Suplementos permanentes auferidos e previstos na TSU:

Suplemento permanente (a1) mensal (XX%)	XXXX MT
Suplemento permanente (b2) mensal (XX%)	XXXX MT
B= Somatório de a1 e b2	XXXX MT
C= (A-B) NÍVEL SALARIAL NA TSU	XXXX MT

54. Havendo divergência nos dados, o funcionário e agente do Estado remete a divergência constatada à Comissão Interministerial, via Sector de Recursos Humanos.

IX. Quais os tipos e formas de enquadramento na TSU existem?

55. Existem 4 tipos com as seguintes formas de enquadramento:

a) Para os Órgãos de soberania; Órgãos de governação descentralizada e Autarquias locais e Administração indirecta do Estado.

1. Para os Titulares dos Órgãos de Soberania, Órgãos de Governação Descentralizada Provincial e Autarquias locais, Administração Indirecta do Estado, fixa-se a remuneração do titular obtida aplicando a respectiva percentagem constante da Lei n.º 7/2023, de 09 de Junho, sobre o salário do Chefe de Estado, mantendo-se, porém, a estrutura, modalidade, periodicidade de pagamento e suplementos aplicáveis previstos no artigo 10 da Lei n.º 5/2022 e da Lei n.º 14/2022, em vigor nos respectivos regimentos e estatutos.

2. A remuneração do membro da Assembleia Provincial e Autárquica que não seja titular é o subsídio obtido aplicando o princípio do número 1 atrás referido, acrescido de 5% de suplementos de representação para cobrir as despesas de transportes e de senha de presença.

- (i) A lei fixou percentagens para os Titulares para respeitar o princípio de que ninguém deve fixar o seu próprio salário e suplementos.
- (ii) A fixação da regra para a remuneração do Titular visa reforçar a sua competência legal para aprovar as remunerações dos restantes Membros do Órgão, respeitando as percentagens máximas fixadas por lei, mantendo a estrutura orgânica interna existente à data da entrada em vigor da lei.

- (iii) Cada órgão público e de Administração da Justiça deve fazer o enquadramento dos membros do órgão em função do disposto nas respectivas leis orgânicas ou estatutos tendo em conta que estas não foram revogadas.
- (iv) Este princípio aplica-se igualmente para as Assembleias Provinciais e Municipais, considerando a Lei n.º. 6/2019, de 31 de Maio (artigos 68 e 70) e a Lei n.º. 1/2008, de 16 de Janeiro, respectivamente.
- (v) A Lei de bases da TSU define as percentagens para os titulares e membros dos órgãos provinciais e municipais, mantendo a autonomia administrativa, financeira e patrimonial destes órgãos para a fixação da remuneração dos restantes quadros nos termos das respectivas leis.
- (vi) Lei n.º. 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º. 14/2022, de 10 de Outubro, atribuiu ainda, através dos seus artigos 16, 20 e 21, competências ao Conselho de Ministros para definir regras de enquadramento.

b) Para os cargos de Direcção, Chefia e Confiança

- (i) O enquadramento deste grupo tem em conta o salário base auferido antes da entrada em vigor da lei acrescido de 75% designado **Referência salarial** mais o subsídio de chefia sobre a referência salarial.
- (ii) Para o caso do funcionário do Aparelho do Estado, se o seu enquadramento resultar um nível superior ao da referência salarial da função recebe pelo nível resultante de enquadramento, mantendo o subsídio de chefia calculado nos termos atrás referidos.

c) Para Funcionários e Agentes do Estado, usa-se os 3 critérios de enquadramento atrás referidos: (i) carreira profissional, (ii) tempo de serviço na Administração Pública e (iii) tempo efectivo na carreira (Vide Anexo I e II).

d) Enquadramento excepcional

Para os funcionários e agentes do Estado não enquadráveis usando os 3 critérios de enquadramento procede-se conforme consta do número 52.

X. Do processo de enquadramento pode resultar um ajustamento negativo da remuneração auferida pelos funcionários e agentes do Estado antes da TSU?

56.A Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 14/2022 de 10 de Outubro, prevê o princípio da irredutibilidade (não diminuição) do salário bruto no processo de enquadramento.

57.Todos funcionários e agentes do Estado, assim como os vários órgãos da administração directa e indirecta do Estado, que se sentirem injustiçados no processo de enquadramento podem apresentar as suas reclamações junto as respectivas áreas de gestão de Recursos Humanos.

XI. Qual é importância da conclusão do processo de enquadramento?

58.A conclusão do processo de enquadramento permite assegurar que todos funcionários e agentes do Estado que à data da entrada em vigor da Lei n.º. 5/2022 estavam no activo tenham as suas remunerações em conformidade com os 21 níveis salariais da TSU, bem como garantir a remuneração dos novos funcionários e agentes do Estado com qualificadores e carreiras definidas na TSU.

59. Uma vez concluído este processo passar-se-á a fase seguinte que é a de ajustamento dos qualificadores e carreiras profissionais sectoriais e nacionais aos 21 níveis salariais da TSU.

60. A conclusão do ajustamento dos qualificadores e carreiras irá permitir a retoma dos actos administrativos: contratação, progressão, promoção e mudança de carreiras.

XII. Qual é o tratamento que será dado aos pensionistas ou reformados?

61. A Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 14/2022, de 10 de Outubro, define regras e critérios para o pagamento de salários dos funcionários e agentes do Estado **no activo**.

62. Os pensionistas ou reformados são regidos pela Lei n.º 8/2021, de 30 de Dezembro, sobre a Segurança Social Obrigatória dos Funcionários e Agentes do Estado.

63. Por forma a garantir que a pensão dos funcionários ou agentes do Estado reformados não dependa do Orçamento do Estado foi autonomizado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e criado o respectivo Fundo de Pensões para a Função Pública.

64. A Lei n.º 8/2021 assegura ainda a comunicabilidade entre o INSS, Kuhanha e INPS, permitindo deste modo a mobilidade dos contribuintes de um sub-sistema para outro, o que salvaguarda a manutenção dos direitos adquiridos no que concerne a reforma quando se passa de um sub-sistema para outro (público/privado).

65. Para salvaguardar os direitos adquiridos para a reforma, a Lei harmonizou a idade máxima de reforma de 60 anos, para os sectores público e privado.

66. De recordar que no sector público a idade de reforma para as mulheres era de 60 anos e para os homens era de 65 anos. A unificação da idade de reforma entre os homens e mulheres, para além de permitir a harmonização com o sector privado, repõe a justiça e a aplicação do princípio de não discriminação baseada no género.

MAPUTO, dezembro de 2024

Anexo I: Tabela dos Critérios de Enquadramento

Descrição	Peso Global (A)	Carreira	Pontos (B)	Pontuação Ponderada (D=A*B)	Peso Parcial	
Carreira Profissional	55.00%	Auxiliares, Agentes e Operário	26.73	14.70	3%	
		Assistente Técnico	32.18	17.70	4%	
		Técnico	43.09	23.70	5%	
		Técnico Profissional	54.00	29.70	6%	
		Técnico Especializado	59.45	32.70	7%	
		Técnico Superior N2	70.36	38.70	8%	
		Técnico Superior N1	86.73	47.70	10%	
		Especialista	108.55	59.70	12%	
Subtotal 1			481	265	55%	
Descrição	Peso Global (A)	Min	Max	Pontos (B)	Pontuação Ponderada (D=A*B)	Peso Parcial
Tempo Efectivo na Carreira	25.00%	0	5	29.56	7.39	3%
		6	10	33.63	8.41	3%
		11	15	37.70	9.43	3%
		16	20	41.78	10.44	4%
		21	25	45.85	11.46	4%
		26	30	49.93	12.48	4%
		31	35+	54.00	13.50	5%
Subtotal 2				292.44	73.11	25%
Descrição	Peso Global (A)	Min	Max	Pontos (B)	Pontuação Ponderada (D=A*B)	Peso Parcial
Tempo de	20.00%	0	5	29.56	5.91	2%

Serviço na Administração Pública	6	10	33.63	6.73	2%
	11	15	37.70	7.54	3%
	16	20	41.78	8.36	3%
	21	25	45.85	9.17	3%
	26	30	49.93	9.99	3%
	31	35+	54.00	10.80	4%
	Subtotal 3			282.44	58.49

Anexo II: Tabela de Correspondências de Carreiras

Carreiras	Carreiras de Regime Geral							
	Especialista	Técnico Superior N1	Técnico N2	Técnico Especializado	Técnico Profissional	Técnico	Assistente Técnico	Auxiliar
Diplomática	Embaixador	Conselheiro						
	Ministro Plenipotenciário	Primeiro Secretário						
	Ministro Conselheiro	Segundo Secretário						
		Terceiro Secretário						
Magistratura Judicial/ Administrativo, Fiscal e Aduaneiro	Juiz Desembargador	Juiz de Direito C						
	Juiz de Direito A	Juiz de Direito D						
	Juiz de Direito B							
Magistratura do Ministério Pública	Sub-Procurador-Geral Adjunto	Procurador da República de 2ª						
	Procurador da República Principal	Procurador da República de 3ª						
	Procurador da República de 1ª							
Oficiais de Justiça	Secretário Judicial de 1ª	Secretário Judicial de 2ª		Ajudante de Escrivão de Direito de 1ª	Escriturário Judicial Principal			
		Secretário Judicial adjunto de 1ª		Ajudante de Escrivão de Direito de 2ª	Escriturário Judicial de 1ª			

		Secretário Judicial adjunto de 2ª			Escriturário Judicial de 2ª			
		Escrivão de Direito de 1ª			Escriturário Judicial de 3ª			
					Oficial de Diligencias Principal			
					Oficial de Diligencias de 1ª			
					Oficial de Diligencias de 2ª			
					Oficial de Diligencias de 3ª			
SERNIC	Inspector de Investigação e Instrução Criminal Coordenador	Inspector de Investigação e Instrução Criminal de 2ª		Agente de Investigação e Instrução Criminal Principal	Agente de Investigação e Instrução Criminal de 2ª			
	Inspector de Investigação e Instrução Criminal Principal	Inspector de Investigação e Instrução Criminal de 3ª		Agente de Investigação e Instrução Criminal de 1ª	Agente de Investigação Operativa de 2ª			
	Inspector de Investigação e Instrução Criminal de 1ª	Inspector de Investigação Operativa de 2ª		Agente de Investigação Operativa Principal	Agente Técnico Criminalística de 2ª			
	Inspector de Investigação Operativa Principal	Inspector de Investigação Operativa de 3ª		Agente de Investigação Operativa de 1ª	Agente de papiloscopia de 2ª			

	Inspector de Investigação Operativa de 1ª	Especialista papiloscopia de 2ª		Agente Técnico Criminalística Principal	Técnico Criminalística 2ª			
	Especialista papiloscopia Principal	Especialista papiloscopia de 3ª		Agente Técnico Criminalística de 1ª				
	Especialista papiloscopia de 1ª	Especialista Criminalística de 2ª		Agente papiloscopia Principal				
	Especialista Criminalística Principal	Especialista Criminalística de 3ª		Agente de papiloscopia de 1ª				
	Especialista criminalística de 1ª	Subinspector de Investigação e Instrução Criminal Principal		Técnico Criminalística Principal				
		Subinspector de Investigação e Instrução Criminal de 1ª		Técnico Criminalística de 1ª				
		Subinspector de Investigação e Instrução Criminal de 2ª						
		Subinspector de Investigação Operativa Principal						
		Subinspector de Investigação						

		Operativa de 1ª						
		Subinspector de Investigação Operativa de 2ª						
		Perito de Técnica Criminalística Principal						
		Perito de Técnica Criminalística de 1ª						
		Perito de Técnica Criminalística de 2ª						
		Perito de papiloscopia Principal						
		Perito de papiloscopia de 1ª						
		Perito de papiloscopia de 2ª						
Guarda Penitenciária	Comissário Chefe da GP	Superintendentes Chefe da GP			Inspector Chefe da GP Média	Sargento Principal da GP	Primeiro-Cabo da GP	
	Comissário da GP	Superintendentes da GP			Inspector da GP Média	Sargento da GP	Segundo-Cabo da GP	
	Primeiro Adjunto do Comissário da GP	Adjunto Superintendentes da GP			Subinspetor da GP Média		Guarda da GP	

		Inspector Chefe da GP						
		Inspector da GP						
		Sub-Inspector da GP						
Docente Universitário	Professor Catedrático	Assistente						
	Professor Associado	Assistente estagiário						
	Professor Auxiliar							
Investigação Científica	Investigador Coordenador	Investigador Assistente						
	Investigador Principal	Investigador Estagiário						
	Investigador Auxiliar							
Docência		Instrutor e Técnico Pedagógico N1	Instrutor e Técnico Pedagógico N2	Instrutor e Técnico Pedagógico N3	Instrutor e Técnico Pedagógico N4			
		Docente N1	Docente N2	Docente N3	Docente N4	Docente N5		
Tributária	Assessor Tributário	Técnico Superior Tributário de 1ª Classe		Técnico Médio Tributário de 1ª Classe	Técnico Tributário de 1ª Classe	Auxiliar Tributário de 1ª Classe		
	Técnico Superior Tributário Principal	Técnico Superior Tributário de 2ª Classe		Técnico Médio Tributário de 2ª Classe	Técnico Tributário de 2ª Classe	Auxiliar Tributário de 2ª Classe		

						Auxiliar Tributário de 3ª Classe		
Inspeção Geral de Finanças	Inspector Principal	Inspector de 1ª Classe		Inspector Técnico de Finanças Principal				
	Inspector Assistente	Inspector de 2ª Classe		Inspector Técnico de Finanças de 1ª Classe				
		Inspector de 3ª Classe		Inspector Técnico de Finanças de 2ª Classe				
Inspeção Técnica Administrativa		Inspector Superior Administrativo "A"			Inspector Técnico Administrativo "A"			
		Inspector Superior Administrativo "B"			Inspector Técnico Administrativo "B"			
		Inspector Superior Administrativo "C"			Inspector Técnico Administrativo "C"			
		Inspector Superior Administrativo "E"						

Inspeção de Trabalho		Inspector Superior do Trabalho A			Inspector Técnico do Trabalho A			
		Inspector Superior do Trabalho B			Inspector Técnico do Trabalho B			
		Inspector Superior do Trabalho C			Inspector Técnico do Trabalho C			
		Inspector Superior do Trabalho D						
		Inspector Superior do Trabalho E						
Inspeção de Actividades Económicas		Inspector Superior das Actividades Económicas						
		Inspector Superior das Actividades Económicas A						
		Inspector Superior das Actividades Económicas B						
		Inspector Superior das Actividades Económicas C						
		Inspector Superior das Actividades Económicas D						

Analista de Informação Financeira	Analista Principal	Analista Assistente						
Mestrança e Marinhagem							Mestre Costeiro	Motorista de embarcação
								Marinheiro
								Contramestre
								Arrais de tráfego Local
Oficiais de Máquina/ Navegação / Rádio						Capitão	Primeiro Oficial de Máquina/ Piloto/ de Rádio	Terceiro Oficial de Máquina/ Piloto/ de Rádio
						Chefe de Máquinas	Segundo Oficial de Máquina/ Piloto/ de Rádio	Oficial Praticante de Máquina/Piloto/d e Rádio
Medicina Hospitalar (específico para Medicina Dentária)	Especialista Consultor em Oromaxilofacial							
	Especialista Principal em Oromaxilofacial							
	Especialista Assistente em Oromaxilofacial							
Medicina Hospitalar	Especialista Consultor							
	Especialista Principal							
	Especialista Assistente							

Medicina Familiar e Comunitária	Especialista Consultor							
	Especialista Principal							
	Especialista Assistente							
Médico de Saúde Pública	Especialista Consultor							
	Especialista Principal							
	Especialista Assistente							
Medicina Dentária Geral		Médico Dentista Geral Principal						
		Médico Dentista Geral de 1ª						
		Médico Dentista Geral Principal 2ª						
Médico de Clínica Geral		Médico de Clínica Geral Principal						
		Médico de Clínica Geral de 1ª						
		Médico de Clínica Geral de 2ª						
Técnico da Saúde	Especialista de Saúde - Classe A	Técnico Superior de Saúde N1 - Classe A	Técnico Superior de Saúde - N2 Classe A	Técnico Especializado de Saúde - Classe A	Técnico de Saúde - Classe A		Assistente Técnico de Saúde - Classe A	Auxiliar Técnico de Saúde - Classe A

	Especialista de Saúde - Classe B	Técnico Superior de Saúde N1 - Classe B	Técnico Superior de Saúde N2 - Classe B	Técnico Especializado de Saúde - Classe B	Técnico de Saúde - Classe B		Assistente Técnico de Saúde - Classe B	Auxiliar Técnico de Saúde - Classe B
	Especialista de Saúde - Classe C	Técnico Superior de Saúde N1 - Classe C	Técnico Superior de Saúde N2 - Classe C	Técnico Especializado de Saúde - Classe C	Técnico de Saúde - Classe C		Assistente Técnico de Saúde - Classe C	Auxiliar Técnico de Saúde - Classe C
		Técnico Superior de Saúde N1- Classe E	Técnico Superior de Saúde N2- Classe E	Técnico Especializado de Saúde - Classe E	Técnico de Saúde - Classe E		Assistente Técnico de Saúde - Classe E	Auxiliar Técnico de Saúde - Classe E

Anexo III: Tabela Salarial Única da Administração Pública

Níveis salariais/ Promoção	Vencimento		
	Progressão		
	Escalão		
	C	B	A
21	88	89	90
20	85	86	87
19	82	83	84
18	79	80	81
17	76	77	78
16	73	74	75
15	70	71	72
14	67	68	69
13	64	65	66
12	61	62	63
11	58	59	60
10	55	56	57
9	52	53	54
8	49	50	51
7	46	47	48
6	43	44	45
5	40	41	42
4	37	38	39
3	34	35	36
2	31	32	33
1	28	29	30