



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E FINANÇAS

**TSU**

**19. A quem compete a fixação e actualização de quantitativos salariais da TSU para as instituições da Administração Indirecta do Estado com carreiras de Regime Especial?**

Nos termos do art. 16 da Lei n.º 5/2022, compete ao Conselho de Ministros fixar e actualizar os quantitativos da TSU.

**20. No âmbito da Lei n.º 5/2022, de 15 de Fevereiro, qual é o tratamento a dar aos Municípios?**

Em termos de âmbito, segundo o artigo 2 da lei, na sua alínea c) as entidades descentralizadas são igualmente abrangidas.

Contudo, uma vez que para efeitos de enquadramento na Tabela Salarial Única será usado o Sistema Nacional Electrónico da Gestão de Recursos Humanos, o e-SNGRHE, os Municípios e os sectores de Defesa e

Segurança do Estado com funcionários ou agentes do Estado geridos a partir de sistemas paralelos de gestão de recursos humanos, devem assegurar o enquadramento a partir dos seus respectivos sistemas.

**21. Qual é o tratamento que será dado aos pensionistas e rendistas?**

Os pensionistas e rendistas serão tratados na Lei n.º 8/2021, de 30 de Dezembro, sobre a Segurança Social Obrigatória dos Funcionários e Agentes do Estado.

2022

TSU – MINISTÉRIO DA ECONOMIA E FINANÇAS



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E FINANÇAS

**TSU**

2022

**PERGUNTAS MAIS FREQUENTES SOBRE TSU**

**1. O que é a Tabela Salarial Única?**

A Tabela Salarial Única, denominada TSU, é um instrumento legal que contém os níveis salariais dos Funcionários e Agentes de Estado (FAE), incluindo as Forças de Defesa e Segurança de Moçambique aplicada a todos os Órgãos e Instituições do Estado (Administração Directa e Indirecta), segundo o artigo 2 da Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro.

**2. Qual é a razão da introdução da TSU?**

A TSU surge da necessidade de harmonizar as diferentes tabelas de salários vigentes na Administração Pública, caracterizadas por discrepâncias remuneratórias dentro das mesmas carreiras e em função do sector aonde os FAE estão afecto.

Adicionalmente, as tabelas de salários que estavam em vigor na Administração Pública não possuíam regras e critérios que permitissem a evolução dos FAE com base no empenho e mérito no desempenho das funções.

Outro factor a ter em conta, tem que ver com o surgimento de vários regimes especiais de remuneração aprovados de forma discricionária e, na maioria das vezes, para carreiras cujos salários são elevados, agravando-se o fosso salarial entre estes e os funcionários enquadrados nas Carreiras de Regime Geral.

Assim, o Governo iniciou com a reforma salarial que culminou com a TSU.

**3. Como será implementada a TSU?**

A implementação da TSU é mediante o enquadramento dos FAE num dos 21 níveis salariais a que este corresponde, de acordo com os critérios:

- Tempo de serviço na Administração Pública (com um peso de 20%);
- Tempo na carreira técnica (com peso de 15%);
- Idade (com um peso de 20%); e
- Nível académico (com um peso de 45%).

Para realização do enquadramento é necessário que os FAE tenham a informação do seu cadastro actualizada no Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos.

Existirá um Guião de Procedimentos para o Enquadramento na TSU disponível às Comissões de Nível Central, Provincial e Distrital, gestores de Recursos Humanos, bem como aos demais interessados em perceber o processo.

**4. Qual o significado dos critérios de enquadramento?**

Os quatro critérios visam melhorar a eficiência da Administração Pública por via:

- Valorização das qualificações académicas que os FAE possuem à data do enquadramento;

- Valorização da experiência profissional na Administração Pública tendo em conta o saber fazer que os FAE têm na Administração Pública;
- Rejuvenescimento, utilizando o critério de idade, que visa estimular aos mais jovens a prestar serviços para o Estado; e
- Valorização do tempo de serviço na Administração Pública.

**5. O que diferencia a TSU do actual sistema de remunerações?**

O sistema de remunerações que estava em vigor era de difícil gestão, de entre outros, devido aos seguintes aspectos:

- A proliferação de legislação, (i) Mais de 11 Leis, 10 Decretos, 8 Diplomas Ministeriais e 15 Despachos Conjuntos; (ii) Cerca de 103 tabelas salariais; 5.625 salários diferentes; 35 suplementos salariais; 322 qualificadores de funções e carreiras profissionais;
- A crescente movimentação de quadros das carreiras de Regime Geral para as de Regime Especial, bem como a sua multiplicação, por se mostrarem mais privilegiadas do ponto de vista remuneratório;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E FINANÇAS

**TSU**

aumento de salário na Função Pública. Trata-se sim de um processo de reforma, de harmonização e de melhoria da gestão do sistema remuneratório da Administração Pública.

No sistema actual, segundo a Lei, foram estabelecidos critérios e regras para a fixação de remuneração e instituída uma Tabela Salarial Única aplicável aos servidores públicos, incluindo os titulares ou membros de órgãos públicos, a nível dos poderes Legislativo, Executivo e Judicial, bem como a das Forças de Defesa e Segurança de Moçambique.

### 6. A TSU vem aumentar os salários dos FAE?

Não, a TSU vem conduzir a eliminação dos desequilíbrios salariais actualmente existentes na Administração Pública. Portanto, não se trata de revisão salarial que possa ser entendida como aumento de salário na Administração Pública.

### 7. Quando é que a TSU entra em vigor?

De acordo com a Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, a TSU entra em vigor a partir de 14 Junho de 2022, iniciando com o processo de enquadramento e finalização com o pagamento do salário equivalente na nova Tabela Salarial Única.

### 8. Com a introdução da TSU, existe ou não alguma possibilidade de um funcionário auferir menos do que já vinha auferindo?

Não, na eventualidade de resultante do enquadramento, os FAE posicionarem-se num nível salarial “x” o qual o salário correspondente seja inferior ao que vem auferindo, a estes FAE serão atribuídos o subsídio de ajustamento salarial, previsto na alínea (l) do art. 10 da Lei n.º 5/2022.

O subsídio de ajustamento salarial, corresponde ao valor a diferença entre a remuneração anterior e a actual resultante do enquadramento (quando esta for inferior a anterior).

### 9. Com a TSU continuaremos a ter ou não discrepâncias nos salários da função pública?

Não, a aplicação da TSU é um processo de eliminação dos desequilíbrios existentes cujas discrepâncias serão eliminados por si a médio prazo.

### 10. Quem beneficia da manutenção de vencimento no âmbito da TSU?

Com a entrada em vigor da TSU nenhum FAE corre o risco de auferir um vencimento abaixo do que já recebia antes desta. A Lei n.º 5/2022, prevê no seu artigo 21 a irredutibilidade salarial, sendo que: Na eventualidade de resultante do enquadramento, os FAE posicionarem-se num nível salarial “x” o qual o salário correspondente seja inferior ao que vem auferindo, a estes FAE serão atribuídos o subsídio de ajustamento salarial, previsto na alínea (l) do art. 10 da Lei n.º 5/2022.

O subsídio de ajustamento salarial corresponde ao valor a diferença entre a remuneração anterior e a actual resultante do enquadramento (quando esta for inferior a anterior).

### 11. As Instituições Tuteladas, os Institutos Públicos possuem remunerações diferenciadas dos demais funcionários públicos. Qual será o tratamento a ser dado a estas instituições?

A Lei n.º 5/2022 aplica-se:

- a) aos órgãos de soberania;
- b) à Administração Directa do Estado;
- c) à Administração Indirecta do Estado, cujo pessoal seja regido pelo Direito Público;
- e
- d) às Entidades Descentralizadas.

Sendo os Institutos e Fundos Públicos Administração Indirecta do Estado, logo, estão abrangidos pela presente Lei. A forma de tratamento é a mesma que a aplicada pelos FAE.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E FINANÇAS

**TSU**

Importa salientar que a nomeação dos FAE para o Quadro de Pessoal ou para o exercício de função em comissão de serviço obedece ao processo de provimento, enquanto que para o enquadramento na TSU obedece aos critérios indicados na questão 3.

### 14. Qual o tratamento que se dá às carreiras de Regime Especial e de Instituições com Estatuto próprio?

Não existe tratamento diferenciado no âmbito da aplicação da TSU uma vez que a TSU harmoniza a Tabela Salarial para todos os FAE independentemente do sector aonde estes prestam serviço e da carreira aonde os FAE estejam enquadrados.

### 15. Quais são os novos suplementos na TSU?

Segundo o art. 10 os suplementos são retribuições concedidas aos funcionários, agentes do Estado e demais servidores públicos em função de particularidades específicas da prestação de trabalho e só podem ser considerados os seguintes:

- a) trabalho extraordinário;
- b) trabalho noturno;
- c) trabalho em regime de turnos;
- d) trabalho prestado em condições de penosidade e de insalubridade;
- e) ajudas de custo;
- f) subsídio de representação;
- g) subsídio de gestão;
- h) subsídio de risco;
- i) subsídio de disponibilidade;
- j) subsídio de exclusividade;
- k) abono de diuturnidade;
- l) subsídio de ajustamento da TSU;
- m) subsídio de renda de casa;
- n) subsídio de instalação; e
- o) subsídio de participação emolumentar.

Os novos suplementos são:

- subsídio de gestão;
- subsídio de disponibilidade;
- subsídio de ajustamento da TSU;

### 12. Excluindo as Forças de Defesa e Segurança (FDS), haverá outros sectores com tratamento diferenciado? Quais?

Não, importa salientar que, para além das entidades indicadas na pergunta 11, a presente Lei aplica-se ainda:

- a) ao pessoal afecto aos órgãos, às instituições do Estado e entidades descentralizadas, a nível dos poderes Legislativo, Executivo e Judicial, que se encontre sujeito ao regime de direito público, incluindo os titulares ou membros de órgãos públicos e as classes profissionais detentoras de estatuto profissional próprio;
- b) ao pessoal afecto aos serviços e organismos que estejam na dependência orgânica e funcional da Presidência da República, da Assembleia da República, dos Tribunais, do Conselho Constitucional e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e disciplina;
- c) ao Gabinete do Provedor de Justiça;
- d) à Comissão Nacional de Eleições;
- e) à Comissão Nacional de Direitos Humanos; e
- f) ao pessoal civil com vinculação de Direito Público na Polícia da República de Moçambique e nas Forças de Defesa e Segurança.

### 13. Existem novas carreiras no âmbito da TSU?

Não existem novas carreiras na TSU. As carreiras em vigor na Administração Pública permanecem as mesmas.

- subsídio de instalação; e
- subsídio de participação emolumentar.

### 16. Mantem-se os critérios de pagamento dos suplementos anteriores?

Não, a Lei n.º 5/2022 confere ao Governo a competência para regulamentar os suplementos, logo os critérios a observar para o pagamento dos suplementos estão no Regulamento da Lei n.º 5/2022.

### 17. Os FAE vão manter os suplementos que auferem antes da data de entrada em vigor da TSU?

Não, os suplementos a serem pagos são os aprovados pela Lei n.º 5/2022 no seu artigo 10:

- a) trabalho extraordinário;
- b) trabalho noturno;
- c) trabalho em regime de turnos;
- d) trabalho prestado em condições de penosidade e de insalubridade;
- e) ajudas de custo;
- f) subsídio de representação;
- g) subsídio de gestão;
- h) subsídio de risco;
- i) subsídio de disponibilidade;
- j) subsídio de exclusividade;
- k) abono de diuturnidade;
- l) subsídio de ajustamento da TSU;
- m) subsídio de renda de casa;
- n) subsídio de instalação; e
- o) subsídio de participação emolumentar.

### 18. Por que é que os subsídios que integram o vencimento (ajustamento, trabalho noturno, risco e exclusividade, entre outros) não são pensionáveis?

No âmbito da TSU os suplementos pensionáveis são: abono de diuturnidade e o subsídio de ajustamento da TSU porque são os suplementos fixos e não obedecem a critérios de condição ou situação.