

24 - 11 | 2024

PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA SECRETARIA DE NABURI SOBRE A TSU EM MOÇAMBIQUE

Perception of the Employees of the Naburi Secretariat Regarding the TSU in Mozambique

Percepción de los empleados de la Secretaría de Naburi sobre la TSU en Mozambique

Alex Lacerda Cabral¹, Sidney Lobo²

¹*Dados do primeiro autor (Mestrado, Governo Distrital, Moçambique, alexlacerdac5@gmail.com)*

²*Dados do segundo autor (Mestrado, Universidade Católica De Moçambique, Moçambique, <https://orcid.org/0009-0001-1521-7910>, slobo@ucm.ac.mz).*

Autor para correspondência: slobo@ucm.ac.mz

Data de recepção: 30-09-2024

Data de aceitação: 14-11-2024

Como citar este artigo: Lacerda, A., & Lobo, S. (2024). Percepção dos funcionários da Secretaria de Naburi sobre a TSU em Moçambique. *ALBA - ISFIC Research and Science Journal*, 1(5), pp. 23-32. <https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/7>.

RESUMO

O presente artigo procura analisar Percepção dos funcionários da Secretaria de Naburi sobre a TSU em Moçambique. Tem como objectivo geral, analisar a Percepção dos funcionários da Secretaria Administrativa do Posto de Naburi, sobre a implementação da TSU e, de forma específica, intender dos funcionários públicos face a implementação da TSU, descrever os avanços e retrocessos da TSU na Secretaria Administrativa do Posto de Naburi e Aferir a credibilidade da TSU em função do seu impacto na vida dos funcionários públicos da Secretaria Administrativa do Posto de Naburi. Assim, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: que análise pode ser feita sobre a implementação da TSU na Secretaria Administrativa de Naburi. Metodologicamente, usou-se a abordagem qualitativa sendo que, fizeram parte 5 participantes na pesquisa, usando a técnicas de

entrevista, e pesquisa documental, sendo que, para a interpretação dos dados usou-se a técnica de análise de conteúdo. Assim, concluiu-se que, em relação a TSU, os funcionários da Secretaria Administrativa de Naburi têm conhecimento sobre a Tabela Salarial Única cujo objectivo é de definir as regras e os critérios para a fixação da remuneração dos servidores públicos. Por último, coube sugerir a Instituição, de forma a continuar com a divulgação da TSU, de modo a tornar compreensível e aceite o objectivo da nova tabela salarial e, respectivos enquadramentos dos Funcionários, para eficácia da política salarial.

Palavras-Chave: Sector Público, política salarial e TSU.

ABSTRACT

This article aims to analyze the perception of employees of the Administrative Secretariat of

the Naburi Post regarding the implementation of the Single Salary Table (TSU) in the context of Administrative Reform in Mozambique. The general objective is to analyze the perception of the employees of the Administrative Secretariat of the Naburi Post about the implementation of the TSU and, more specifically, to understand the public servants' perspectives on the implementation of the TSU, describe the progress and setbacks of the TSU within the Administrative Secretariat of the Naburi Post, and assess the credibility of the TSU based on its impact on the lives of the public servants of the Administrative Secretariat of the Naburi Post. Therefore, the following research question was formulated: What analysis can be made regarding the implementation of the TSU in the Administrative Secretariat of Naburi? Methodologically, a qualitative approach was used, involving 5 participants in the research, utilizing interview techniques and document analysis, with content analysis used for data interpretation. It was concluded that, regarding the TSU, employees of the Administrative Secretariat of Naburi are aware of the Single Salary Table, which aims to define the rules and criteria for determining public servants' remuneration. Finally, it was suggested that the Institution should continue disseminating information about the TSU to make its objectives and the respective adjustments to employees more understandable and accepted, thereby enhancing the effectiveness of the salary policy.

Keywords: Public Sector, Salary Policy and TSU.

RESUMEN

El presente estudio buscó investigar el peso relativo y el eje total de los indicadores/dimensiones del sistema de control interno, con el objetivo de determinar la influencia de cada variable en cada dimensión y el tipo de ordenamiento que se observaría en relación a los logros de requisitos

de control interno. para ello, se contó con un total de 59 sujetos (39 hombres y 20 mujeres), en representación de tres universidades de Mozambique, a saber, la Universidad Pedagógica de Maputo, con 21 asignaturas, la Universidad Eduardo Mondlane, con 20 asignaturas y la Universidad Licungo, con 18 asignaturas, participó en el estudio. para la recolección de datos se aplicó una encuesta tipo cuestionario con preguntas cerradas. para ello se utilizó la escala de medición likert de cinco puntos. los datos fueron analizados mediante el programa estadístico spss, 21.0, con un nivel de significancia del 5%. los supuestos de normalidad de los datos se verificaron mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. los análisis se realizaron utilizando medias, desviaciones estándar y porcentajes. del trabajo se concluyó que la información y la comunicación, así como el seguimiento y control, fueron consideradas herramientas con una influencia muy positiva y que, por tanto, deben ser ejercidas de manera eficiente y efectiva por los especialistas de la institución en sus actividades del día a día.

Palabras clave: Sector Público, Política Salarial y TSU.

INTRODUÇÃO

O Governo moçambicano definiu a nova tabela salarial única no Sector Público, segundo a Lei n.º 5/2022 de 14 de fevereiro, que em diante, tem levantado inúmeros debates sobre a eficiência desta política salarial.

O presente artigo efectua uma análise do tema "Percepção dos funcionários da Secretaria Administrativa do Posto de Naburi, sobre a implementação da TSU". Tem como objectivo geral analisar a Percepção dos funcionários da Secretaria Administrativa de Naburi, sobre a implementação da TSU e, de forma específica, intender dos funcionários públicos face a implementação da TSU, descrever os avanços e retrocessos da TSU na Secretaria Administrativa do Posto de Naburi e Aferir a

credibilidade da TSU em função do seu impacto na vida dos funcionários públicos da Secretaria Administrativa do Posto de Naburi.

Para o alcance dos objectivos do estudo, foi usada a abordagem qualitativa e pesquisa aplicada com objectivos descritivos. Fizeram parte da pesquisa 5 participantes, correspondendo ao universo dos funcionários da instituição, para a recolha dos dados, foi usado a técnica de entrevista, observação naturalista e pesquisa documental e, para a interpretação dos dados foi usada a técnica de análise de conteúdo.

Segundo Bastos (2023), política salarial, corresponde a uma série de estratégias que utilizam a remuneração para beneficiar, recompensar e motivar os colaboradores da empresa, aumentando a produtividade e atraindo/retendo mais talentos.

Segundo Furtado (2022), o foco da política salarial é de motivar os profissionais, impulsionar sua produtividade e facilitar a atracção e retenção de bons talentos

Face aos argumentos dos autores citados, era previsto que a aplicação da política da TSU não levantasse incertezas salarial na função pública.

É, nesse contexto, que se desenvolve este estudo, de modo a analisar a Percepção dos funcionários da Secretaria Administrativa de Naburi, sobre a implementação da TSU, através do seguinte problema de pesquisa: Que análise pode ser feita sobre a implementação da TSU na Secretaria Administrativa de Naburi.

Sector Público

Segundo INE (2021), o sector público constitui todas as unidades institucionais residentes controladas, directa ou indirectamente, por unidades das administrações públicas, ou seja, todas as unidades do sector das administrações públicas e sociedades públicas residentes.

O sector público moçambicano é constituído pelos subsectores de Administração Pública e

Sociedades Públicas. No subsector da Administração Pública, fazem parte a Administração pública central, Administração pública local e Fundos de segurança social. No subsector de Sociedades Públicas, fazem parte as Sociedades não financeiras públicas e Sociedades financeiras públicas. Por sua vez, nas Sociedades financeiras públicas, encontramos as Sociedades de depósitos públicas (Ex: Banco central) e outras sociedades financeiras públicas (INE, 2021).

Segundo INE (2021), as unidades das administrações públicas são tipos únicos de entidades jurídicas estabelecidas por processos políticos que têm autoridade legislativa, judicial ou executiva sobre outras unidades institucionais dentro de uma determinada área.

As principais funções das administrações públicas consistem em:

- Assumir a responsabilidade pelo fornecimento de bens e serviços (principalmente não mercantis) à comunidade ou às famílias individuais e financiar seu fornecimento por meio de impostos ou outros rendimentos;
- Redistribuir o rendimento e a riqueza por meio de transferências e;
- Envolver-se na produção não mercantil.

Segundo INE (2021), o sector das administrações públicas em Moçambique é constituído por três níveis, designadamente, administração central, administração local e segurança social.

- subsector da administração central consiste na unidade ou unidades institucionais que constituem a administração central mais as instituições Sem Fins Lucrativos não mercantis controladas pela administração central e goza de autoridade em todo o território do País bem como, garantir o funcionamento eficiente do sistema social e económico por meio de legislação e regulamentação adequada.
- O subsector da administração local compreende as unidades institucionais

separadas, incluindo as instituições Sem Fins Lucrativos não mercantis que são controladas pelas administrações locais. Em princípio, as unidades da administração local são unidades institucionais cuja autoridade fiscal, legislativa e executiva estende-se às menores áreas geográficas estabelecidas para fins administrativos e políticos.

- Os fundos de segurança social constituem um esquema de segurança social que cobre parte significativa da comunidade. As prestações sociais oferecidas são, normalmente, cobertas por fundos provenientes de contribuições dos trabalhadores e empregadores.

Política Salarial

Segundo Bastos (2023), política salarial ou política de remuneração corresponde a uma série de estratégias que utilizam a remuneração para beneficiar, recompensar e motivar os colaboradores da empresa, aumentando a produtividade e atraindo/retendo mais talentos.

A Política Salarial, visa manter a hierarquia dos cargos, para que exista motivação com as perspectivas de crescimento. Para apoiar o processo de organização dos cargos e funções, uma ferramenta essencial é o organograma empresarial (BASTOS, 2023).

Segundo Bastos (2023), uma política salarial deve atender simultaneamente a sete critérios para ser eficaz:

- **Adequada:** a compensação deve se distanciar dos padrões mínimos estabelecidos pelo governo ou pelo acordo sindical.
- **Equitativa:** cada pessoa deve ser paga proporcionalmente de acordo com o seu esforço, habilidades e capacitação profissional.
- **Balanceada:** salário, benefícios e outras recompensas devem proporcionar um pacote total de recompensas que seja razoável.

- **Eficácia** quanto a custos: os salários não podem ser excessivos, mas em função do que a organização pode pagar.
- **Segura:** os salários devem ser suficientes para ajudar os empregados a se sentirem seguros e ajudá-los a satisfazer as suas necessidades básicas.
- **Incentivadora:** os salários devem motivar eficazmente o trabalho produtivo.
- **Aceitável para os empregados:** as pessoas devem compreender o sistema de salários e sentir que ele representa um sistema razoável para eles e também para a organização.

Outro ponto importante da política salarial, Segundo Bastos (2023), permite visualizar todo o mapa de carreira. Ao conhecer os critérios para progredir e receber promoções, os colaboradores têm melhores perspectivas e mais engajamento com a empresa. Isso gera benefícios como:

- Maior motivação dos profissionais e consequente produtividade no trabalho;
- Minimização de riscos e passivos trabalhistas;
- Melhor reconhecimento e incentivo aos bons colaboradores;
- Potencialização dos talentos da organização;
- Garantia de uma relação próxima e transparente com a equipe.

Secretaria Administrativa do Posto de Naburi

Segundo o artigo 1 da Lei N.º 8/2003, de 19 de Maio, A Secretaria Administrativa do Posto de Naburi é um órgão local do Estado no escalão de Posto Administrativo.

Os órgãos locais do Estado têm a função de representação do Estado ao nível local para a administração do desenvolvimento do respectivo território e contribuem para a unidade e integração nacionais e, no âmbito das suas funções de direcção estatal, exercem competências de decisão, execução e controlo no respectivo escalão garantindo no respectivo território, a realização de tarefas e programas

económicos, sociais e culturais de interesse local e nacional, observando a Constituição, as deliberações da Assembleia da República e as decisões do Conselho de Ministros e dos órgãos do Estado de escalão superior (Artigo 2 da LEI N.º 8/20 03, DE 19 DE MAIO).

Nova tabela salarial única –TSU

Nos termos do artigo 6 da Lei n.º 5/2022 de 14 de Fevereiro, foi aprovada a Tabela Salarial Única, abreviadamente designada por TSU, aplicável a Administração Pública e aos órgãos de Soberania. A TSU aplica-se a todas as carreiras de Regime Geral, Especial e Específicas, incluindo aos funcionários e demais servidores públicos que exercem funções de direcção, chefia e confiança. A TSU compreende 21 níveis salariais de promoção e 3 escalões de progressão.

Nível de referência salarial e Composição da remuneração

Segundo o artigo 8, da Lei n.º 5/2022 de 14 de Fevereiro, o nível de referência salarial visa a fixação da remuneração dos servidores públicos quando em exercício de funções de direcção, chefia e confiança e, constam do qualificador profissional.

Segundo o artigo 9, a remuneração do funcionário e agente do Estado, do titular ou membro de órgão público e demais servidores públicos é constituída por vencimento e suplementos e, ao vencimento do titular ou membro de órgão público e de soberania é acrescido o subsídio de representação.

Vencimento e suplementos

Segundo o artigo 10, da Lei n.º 5/2022 de 14 de Fevereiro, o vencimento constitui a retribuição pelo trabalho efectivo prestado ao Estado e correspondente ao nível salarial no qual o funcionário, agente do Estado e demais servidores públicos se encontra na categoria de que é titular. Os suplementos são retribuições concedidas ao funcionário, agente 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 nocturno;
- 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.

Funções de Direcção, Chefia e confiança

Segundo o artigo 12, da Lei n.º 5/2022 de 14 de Fevereiro, as funções de direcção, chefia e confiança são exercidas em comissão de serviço. O exercício de funções de direcção, chefia e confiança pressupõe a atribuição de um subsídio de gestão. O quantitativo do subsídio das funções de direcção, chefia e confiança, é fixado em 25 por cento do vencimento do nível de referência da função exercida.

Nos termos do número 4 do artigo 12 da Lei em referência, o funcionário que exerça funções por período igual ou superior a quatro anos e o motivo da cessação não seja disciplinar, mantém o direito ao vencimento de referência da função exercida se este for superior ao da carreira.

Situação salarial dos funcionários com introdução da TSU

Segundo o Relatório de Abonos e Descontos por Vinculação do mês de Março de 2022 (antes da implementação da TSU) e Março de 2023 (com implementação da TSU), o vencimento dos funcionários da Secretaria

Administrativa do Posto de Naburi, apresentou a seguinte variação do vencimento líquido incluindo os abonos (Localização, Gratificação de chefia, Bónus especial).

Quadro 1: Situação salarial dos funcionários com introdução da TSU

Carreira/função	Vencimento (Março 2022)		Vencimento (Março 2023) TSU		Vencimento (Junho 2023)	
	Função	Carreira	Função	Carreira	Função	Carreira
Agente de serviço		4.691,00		8.758,00		8.758,00
Assistente Técnico		5.361,00		11.758,00		11.820,00
Técnico		7.445,00		17.258,00		16.020,00
Chefe da secretária do Posto Administrativo	11.422,00		21.758,00		20.485,40	
Chefe do Posto Administrativo	33.251,00		69.172,00		43.454,23	

Fonte: Relatório de Abonos e Descontos por Vinculação do mês de Março (2022), Março (2023) e Junho (2023).

Como se pode notar no quadro nº 1 acima, o vencimento dos funcionários em função da carreira e função, registou aumento percentual significativo com a introdução da Tabela Salarial Única no seguinte:

Para a carreira de Agente de serviço, se registou um aumento de 86,69% em relação ao vencimento antes da Implementação da TSU, correspondendo a um valor de 4.067,00Mt. Cujo, se mantém até Junho de 2023.

Para a carreira de Assistente Técnico, se registou um aumento crescente, cujo até (é) ao momento corresponde a 120,48% em relação ao vencimento antes da Implementação da TSU, no valor de 6.459,00Mt até Junho de 2023.

Para a carreira de Técnico, se registou uma oscilação no aumento crescente. Cujo até (é) Junho 2023, mante (é) m um crescimento de 115,17% em relação ao vencimento antes da Implementação da TSU, no valor de 8.575,00Mt até Junho de 2023.

Para a função de chefe da secretaria do Posto Administrativo, igualmente se registou uma oscilação no aumento crescente. Cujo até Junho 2023, mantém um crescimento de 79,35% em relação ao vencimento antes da Implementação da TSU, no valor de 9.063,40Mt até Junho de 2023.

Para a função de chefe do Posto Administrativo, igualmente se registou uma oscilação no aumento crescente. Cujo até Junho 2023, mantém um crescimento de

30,69% em relação ao vencimento antes da Implementação da TSU, no valor de 10.203,23Mt até Junho de 2023.

MATERIAIS E MÉTODOS

Para o alcance dos objectivos do tema em estudo, foi usada a abordagem qualitativa e pesquisa aplicada com objectivos descritivos. Fizeram parte da pesquisa 5 participantes, do universo de 8 funcionários da instituição. Para a recolha dos dados do tema em estudo, foi usado a técnica de entrevista, observação directa e pesquisa documental e, para a interpretação dos dados foi usada a técnica de análise de conteúdo, porque Canastra et al, (2014, p. 13), apud (Canastra, 2009; Guerra, 2006), diz que os dados recolhidos nos estudos de enfoque qualitativo, correspondem a narrativas/textos, e a técnica mais usual é a técnica de análise de conteúdo ou técnica de análise narrativa.

Com suporte na triangulação de dados, foi possível fazer a análise e cruzamento das ideias a partir das técnicas de recolha de dados anteriormente mencionadas. Os informantes foram codificados para garantir o anonimato e o consentimento esclarecido foi obtido verbalmente, a pois explicação dos objectivos do estudo e finalidade dos resultados da seguinte maneira:

- CP- Chefe do Posto;

- CS – Chefe da Secretaria;
- T – Técnico
- AT – Assistente Técnico
- AS – Agente de Serviço.

Cujo, responderão as seguintes questões:

1. O que entendes por TSU?
2. Qual é o objectivo da TSU?
3. Como faz a avaliação do seu enquadramento na nova Tabela Salarial Única?
4. Qual é a sua percepção sobre a implementação da TSU?
5. Como avalia a credibilidade da TSU em função do seu impacto?

Apresentação, análise e discussão dos resultados

De acordo com a questão número um, relativa ao entendimento da TSU, o entrevistado "CP", disse que (...) a TSU, Significa Tabela Salarial Única (...) e, no outro desenvolvimento acrescentou que (...) é uma política económica que fixa as regras e os critérios para a remuneração dos servidores públicos, dos titulares ou membros de órgão público e dos titulares e membros dos Órgãos da Administração da Justiça (...).

Sobre a mesma questão, o entrevistado "CS", i(e) ntende que (...) a TSU, significa Tabela Salarial Única e, acrescentou que, (...) visa harmonizar os salários dos funcionários e agentes do Estado (...).

O entrevistado "T", em relação questão disse que (...) TSU, significa Tabela Salarial Única para os funcionário e agente do Estado. No entendimento do entrevistado "AT" e "AS" sobre a questão um, foram concedentes ao dizer que (...) A TSU, significa Tabela Salarial Única.

Tendo em vista as respostas dos entrevistados, conciliando com o marco teórico produzido, se conclui que os funcionários da Secretaria Administrativa de Mulela têm conhecimento sobre a Tabela Salarial Única (TSU).

Em relação a questão número dois, sobre o objectivo da TSU, o entrevistado "CP"

sustentou o seu argumento por seguinte: (...) visa a necessidade de estabelecer os princípios, as regras e os critérios para a fixação de remuneração (...).

No outro argumento afirmou também que (...) é de instituir 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.

Sobre a mesma questão, o entrevistado "CS" disse que: (...) a Tabela Salarial Única tem como objectivo harmonizar os salários na função publica (...) e, acrescentou também que (...) havia muita disparidade de salário no mesmo Governo (...). O entrevistado "T", em relação questão disse que (...) o objectivo da TSU é mesmo a uniformização dos salários.

Na mesma questão o entrevistado "AT" respondeu dizendo, (...) que é de elevar os salários mais baixos (...). O último entrevistado "AS" sobre a mesma questão do conhecimento do objectivo da TSU, disse que: (...) é de aumentar o poder de compra dos funcionários face ao elevado custo de vida (...).

Face aos argumentos dos entrevistados, peso em bora o entrevistado "AS" tenha afirmado que o objectivo da TSU é de aumentar o poder de compra dos funcionários face ao elevado custo de vida, se conclui que todos sabem que a TSU, tem objectivo, estabelecer os princípios, as regras e os critérios para a fixação de remuneração e instituir 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 (Artigo 1 da Lei N.º 5/2022 DE 14 de Fevereiro).

Por consequência disso, poderá melhorar o poder de compra dos funcionários e agentes do Estado, face ao elevado custo de vida.

No que diz respeito a questão número três, respeitante a avaliação do seu enquadramento na nova Tabela Salarial Única, o entrevistado

"CP" disse que: (...) faz uma avaliação positiva.

No outro desenvolvimento sobre a questão, argumentou que (...) esta muito satisfeito com o seu enquadramento, pois a base do salário da sua função é quatro vezes mais em relação ao que recebia no salário anterior e espera com satisfação, ainda aumentar quando todos os abonos previstos na TSU por direito, forem adicionados no seu salário.

Os entrevistados "CS, T, AT e AS", foram unânimes em afirmar que (...) fazem boa avaliação no seu enquadramento na TSU. No outro desenvolvimento o entrevistado "AS" disse que: (...) a pesar de considerar-se bem enquadrado, continua a sentir que não vai conseguir se estabilizar economicamente, porque os produtos de primeira necessidade estão muito caros e prevê continuar na mesma situação.

Tendo em vista as respostas dos entrevistados em relação a avaliação do seu enquadramento na nova Tabela Salarial Única e, conciliando com a situação salarial dos funcionários antes da introdução da TSU, se conclui que realmente se sentem bem enquadrados e estão satisfeitos, porque o seu salário-base aumentou mais de 100%.

A respeito da pergunta número quatro, atinente a percepção sobre a implementação da TSU, os entrevistados "CP, CS, T, AT e AS" coincidiram no pronunciamento ao afirmarem que: (...) os mecanismos usados para a implementação não foram tão bem eficientes (...).

Na continuação de argumentos o entrevistado "CP e T" afirmaram o seguinte (...) parece que existiu falta de definição do roteiro a se seguir; desconhecimento da complexidade do processo; falta de previsão de reacções de funcionários e agentes dos Estado, representados em organizações e sindicatos, divulgação parcial das orientações (...).

Igualmente, sobre a questão o entrevistado "CP" acrescentou coincidentemente com "CS" ao afirmarem que: (...) no processo de implementação verificou-se também existência de muitos Boletim da República em

circulação de revogação de procedimento orientadores iniciais sobre os enquadramentos (...).

Já o entrevistado "AT e AS" também acrescentaram de forma coincidente ao afirmarem que: (...) na verdade não conseguem perceber porque o Governo se apresentou com ineficiência aos funcionários e ao povo moçambicano na Assembleia da República, sendo que a TSU é uma política que vem reformar a política salarial anterior e um ganho do Governo na criação de melhores condições de remuneração na função pública moçambicana (...).

Levando em consideração os depoimentos dos entrevistados, conclui-se que realmente todos tem uma percepção negativa sobre a implantação da nova tabela salarial única. Isto substancia-se com legislações revogadas e que alteram a percepção, entendimento de certos critérios de enquadramento na TSU, no caso de:

- Decreto n.º 50/2022 que altera os artigos 3, 4, 6, 9, 10, 11 e 12 do Decreto n.º 29/2022, de 9 de junho.
- Decreto n.º 51/2022 que altera os artigos 3, 6, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 20 e os Anexos I, II e IV do Decreto n.º 31/2022, de 13 de julho.
- Decreto n.º 52/2022 que altera os artigos 3, 4, 5, 6, 7 e o Anexo I do Decreto n.º 32/2022, de 13 de julho.
- Decreto n.º 53/2022 que define o critério de enquadramento, o regime e os quantitativos dos suplementos e os quantitativos dos níveis salariais e escalões das Forças Armadas de Defesa de Moçambique.
- Decreto n.º 54/2022 que define o critério de enquadramento, o regime e os quantitativos dos suplementos e os quantitativos dos níveis salariais e escalões dos membros da Polícia da República de Moçambique e outras entidades paramilitares equivalentes.
- Decreto n.º 55/2022 que aprova as remunerações dos demais membros de órgão público e de soberania não previstos na Lei n.º 5/2022, de 14 de fevereiro.

- Decreto nº 35/2023 de 20 de junho, que altera os quantitativos dos suplementos dos servidores públicos.

Em relação a última questão, que procura avaliar a credibilidade da TSU em função do seu impacto na vida dos funcionários e agentes do Estado, os entrevistados foram unânimes ao afirmar que (...) a tabela salarial é credível, visto que uma vez aprovada com todas as emendas, se verificou acréscimo dos seus salários.

No outro desenvolvimento, os entrevistados "CP, CS, T, AT e AS", divergiram as suas opiniões, onde "CP" disse (...) doravante o Governo deve sempre em matérias complexas levar o assunto para debates públicos nos órgãos de comunicação social, organizações de funcionário e sindicatos para esgotarem as suas análises e, o governo aproveitar colher sensibilidade para uma decisão acertada (...). O entrevistado "CS" disse que (...) assuntos sensíveis como este o Governo deve antes porem ter certeza no que pretende introduzir e estender o período de debate e consulta ao invés de menos de 6 meses, porque até os gestores de sistemas salarial, não se sentiram confiantes com a introdução da nova tabela salarial ao exemplo da Direcção Provincial de Economia e Finanças da Zambézia que divulgaram mensagem de insatisfação perpetrando greve (...).

O entrevistado "T" disse que (...) entendeu a complexidade do processo, porem o Governo deviria ao nível do sistema abrir uma janela para interacção permanente com os utilizadores do sistema nos escalões distritais, de forma que o que for visualizado corresponder a realidade do funcionário para prevenir e controlar emoções dos funcionários (...).

Já o entrevistado "AT" disse que (...) concorda com a modalidade de implementação da nova tabela (...), acrescentando que (...) foi a melhor forma que o Governo encontrou para o efeito, de entre toda a vontade que cada um dos funcionários gostaria que fosse, esta uniformizou a divulgação da nova tabela e vai melhorar o entendimento da família sobre o tabu do salário dos casais, porque existem

casais que não partilham o com o cônjuge o seu salário (...). E, por fim o entrevistado "AS" disse que (...) a implantação foi boa porque existe segredo do Estado e devem continuar assim (...).

Tendo em consideração as opiniões dos entrevistados e o marco teórico produzido, conclui-se que a TSU é credível, por se verificar acréscimo dos seus vencimentos, apesar o Governo ter previsto na lei as reclamações dirigidas ao gestor de recursos humanos sectoriais cujo, devem responder no prazo de 10 dias (artigo 12 do Decreto n.º 50/2022 de 14 de Outubro), este tempo é insuficiente porque os gestores de recursos humanos, não estão dotados de conhecimento suficientes para a gestão da nova tabela salarial, visto que o assunto esta centralizado.

CONCLUSÃO

Do estudo feito constatou-se que os funcionários da Secretaria Administrativa de Naburi, tem uma percepção negativa sobre a implantação da TSU. Isto substancia-se com legislações revogadas e que alteram a percepção, entendimento de certos critérios de enquadramento na TSU, pondo em causa a eficácia do Governo e da Assembleia da República, perante aos funcionários e ao povo moçambicano, em relação a previsão dos encargos salariais.

Aferiu-se igualmente que, os funcionários se sentem satisfeito pelo enquadramento na nova tabela salarial, porque o seu salário líquido aumentou e, não só, representa uma razoabilidade aceitável para os funcionários e para o Governo.

Com base no primeiro objectivo de pesquisa, a nova tabela salarial não foi eficaz. Tendo em consideração que Bastos (2023), afirma que para uma política salarial ser aceite, deve atender simultaneamente a sete critérios: adequação; Equitativa: balanceada: Eficácia quanto a custos: Segura: incentivadora: aceitável para os empregados.

Com base no segundo objectivo de pesquisa conclui-se que, o vencimento dos funcionários em função da carreira e função, registou

aumento significativo com a introdução da Tabela Salarial Única, sendo de 4.067,00Mt, para a carreira de Agente de serviço; 6.459,00Mt para a carreira de Assistente Técnico; 8.575,00Mt para a carreira de Técnico; 9.063,40Mt para a função de chefe da secretaria do Posto Administrativo e de 10.203,23Mt para a função de chefe do Posto Administrativo.

Com base no terceiro objectivo de pesquisa, conclui-se que a TSU é credível, pese embora o Governo ter previsto na lei as reclamações dirigidas ao gestor de recursos humanos sectoriais cujo, devem responder no prazo de 10 dias (artigo 12 do Decreto n.º 50/2022 de 14 de outubro), este tempo é insuficiente porque os gestores de recursos humanos, não estão dotados de conhecimento suficientes para a gestão da nova tabela salarial.

Sugestões

Secretaria Administrativa do Posto de Naburi

- Sugere a Instituição, de forma a continuar com a divulgação da TSU, de modo a tornar compreensível e aceite o objectivo da nova tabela salarial e, respectivos enquadramentos dos Funcionários, para eficácia da política salarial.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Batos, Jader (2023). Política salarial, Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/politica-salarial/#h-o-que-e-politica-salarial>, Acessado as 6h do dia 08/9/2023.

Furtado, Marcelo (2022). O papel do R.H na criação de uma política salarial nas empresas. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/politica-salarial/>. Acessado as 6h do dia 08/9/2023

Instituto Nacional de Estatística (2021), O Sector Público em Moçambique: Conceito e Âmbito, Maputo – Moçambique.

Relatório de abonos e descontos por vinculação do mês de março de 2023, da Secretaria Distrital de Pebane

Relatório de abonos e descontos por vinculação do mês de março de 2022, da Secretaria Distrital de Pebane

Legislação

Decreto no 30/2001 de 15 de Outubro, aprova as normas de funcionamento da Administração Pública.

Decreto n.º 35/2023 de 20 de Junho, que altera os quantitativos dos suplementos dos servidores públicos.

lei n.º 8/2003, de 19 de Maio, aprova a lei do órgão local do Estado

Lei n.º 5/2022 de 14 de Fevereiro

Decreto n.º 55/2022 que aprova as remunerações dos demais membros de órgão público e de soberania não previstos na Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro.

Decreto n.º 35/2023 de 20 de Junho, que altera os quantitativos dos suplementos dos servidores públicos.