



CENTRO DE INTEGRIDADE PÚBLICA
Anticorrupção - Transparência - Integridade

FINANÇAS PÚBLICAS

16 de Janeiro de 2023 | Edição nº 01 | Distribuição Gratuita | www.cipmoz.org

Sem critérios acetáveis e sem sustentabilidade financeira:

Estará a TSU condenada ao fracasso?

A Tabela Salarial Única (TSU) foi desenvolvida no pressuposto de simplificar e reduzir as discrepâncias salariais existentes na Função Pública, através da uniformização das 103 tabelas salariais anteriormente em vigor¹. A simplificação, segundo o Governo, permitiria melhorar a gestão na medida em que haveria maior previsibilidade das despesas salariais e, a médio e longo prazo, reduziria o peso da rubrica de salários no Orçamento do Estado. Todavia, passados mais de 7 meses desde o anúncio da sua implementação, a TSU mostra-se problemática e condenada ao fracasso.

Dentre vários aspectos que tornam a TSU inviável, dois se mostram cruciais, a saber:

Primeiro – os critérios usados para determinar os salários dos diferentes escalões não encontram uma lógica válida e consensual, o que gera um sentimento de injustiça e motivo de pressão das diferentes classes profissionais. Ou seja, o Governo não apresentou os fundamentos lógicos da determinação de escalões de remuneração, o que faz com que sejam recorrentemente questionados pelas classes profissionais que se sentem prejudicadas.

As constantes alterações e a cedência perante as pressões que vão sendo exercidas pelas diferentes classes profissionais pressupõem que não existe um critério “definido” e que os salários têm estado a ser estimados de forma arbitrária e de acordo com o poder de negociação e da pressão que cada classe de profissionais possui dentro da Função Pública.

Segundo – a questão da sustentabilidade financeira, que não foi assegurada, resultando em constantes adiamentos e atrasos no pagamento e que culminou com o não pagamento do 13º salário aos funcionários e agentes do estado (FAE) para o ano de 2022.

A falta de estudo sobre o impacto da TSU no Orçamento constitui uma fragilidade técnica grave por parte do Executivo e do Parlamento, que o aprovou ignorando as implicações da ausência desse estudo.

Inconsistências desde a planificação à implementação

De 1975 até recentemente com a aprovação da TSU, Moçambique implementou uma política salarial da administração pública que se pode denominar politicamente racional², isto é, uma política salarial que visava estimular a formação profissional dos moçambicanos através da compensação salarial. Os salários na Função Pública eram determinados considerando o grau da formação académica, o que levou a que muitos moçambicanos com ambições de trabalhar na função pública pautassem pela formação para garantir uma posição no topo das tabelas salariais existentes. Com esta política, foi possível contribuir para reduzir o nível de analfabetismo de 90%, em 1975, para 40%³, em 2021, considerando ainda que o Estado é o maior empregador em Moçambique.

1 <https://www.portaldogoverno.gov.mz/por/Imprensa/Noticias/Funcao-Publica-Tabela-salarial-unica-ja-esta-no-Parlamento>

2 Política salarial na qual a classe política acredita ser o melhor para o contexto do país baseado num conjunto de crenças sobre os custos e benefícios e as consequências políticas, mesmo que considerado irracional segundo critérios económicos. <https://docplayer.com.br/31189164-Que-tipo-de-reforma-da-politica-salarial-para-a-funcao-publica-em-mocambique.html>

3 <https://www.jornaldomingo.co.mz/nacional/reduz-taxa-de-analfabetismo-em-mocambique/>

As várias inconsistências que caracterizam a TSU fazem emergir um conjunto de questões que podem colocar em causa a credibilidade do Governo se este não tiver a coragem de assumir os erros e corrigi-los ainda em tempo útil.

A teoria económica alerta sobre a inconsistência dinâmica dos planos óptimos. Segundo esta teoria, uma política ótima (como é o caso da TSU), avaliada no início de um horizonte de planeamento, não continua sendo ótima numa data posterior. Isto acontece porque os agentes privados, neste caso os funcionários, geraram expectativas aquando do seu anúncio. No entanto, há incapacidade, por parte do Governo, em comprometer-se perante a política anunciada.

Nesse caso, é de sugerir ao governo que recue e redesenhe a TSU garantido todos os aspectos estruturais que devem caracterizar uma política salarial de um Estado. Uma política de regras e não discricionária que vá seguindo segundo as pressões dos diversos grupos de interesse.

No último recuo da TSU, o Governo aponta questões financeiras para a sua revisão. Entretanto, sabe-se que para além das questões financeiras a TSU enferma de diversos outros problemas como é o caso mais gritante da falta de clarificação de como a mesma irá contribuir para o desenvolvimento de Moçambique, como acontecia com as tabelas salariais antigas que estimulavam a formação académica.

Neste sentido, para o redesenho total da TSU, é de recomendar que o Governo reflecta nos seguintes três aspectos de base:

- i. A tabela salarial antiga estimulava os funcionários públicos a estudar para alcançar as tabelas/escalões salariais mais altas. No caso da TSU, há necessidade de se redesenhar os factores que os funcionários devem perseguir se quiserem alcançar os níveis mais altos;
- ii. A definição de tecto orçamental considerado sustentável para as despesas com os salários (que pode ser em termos de % do OE) e a sua distribuição nos diferentes escalões do TSU, tendo em conta a forma como os diferentes escalões/categorias das tabelas salariais antigas foram redistribuídas nos diferentes escalões da TSU; e por fim
- iii. A redução de salários e de regalias dos funcionários que exercem a função de chefia e confiança, incluindo os do Presidente da República (PR) sem afectar os demais escalões, não só reforça a ideia de ausência de critérios na definição dos salários, mas também mostra que nem todos os salários estão atrelados ao salário de referência, que é o do PR. Portanto, há necessidade de se redefinir uma referência válida e consensual cuja alteração afecte a todos os escalões salariais e não somente a um grupo de profissionais seleccionados de forma discricionária.



CENTRO DE INTEGRIDADE PÚBLICA
Anticorrupção - Transparência - Integridade

Parceiros:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Norwegian Embassy

Informação editorial

Director: Edson Cortez

Revisão de pares: Borges Nhamirre, Estrela Charles,
Gift Essinalo e Rui Mate

Revisão Linguística: Samuel Monjane

Propriedade: Centro de Integridade Pública

Rua Fernão Melo e Castro,
Bairro da Sommerschild, nº 124
Tel: (+258) 21 499916 | Fax: (+258) 21 499917
Cel: (+258) 82 3016391
[f](#)@CIP.Mozambique [t](#)@CIPMoz
www.cipmoz.org | Maputo - Moçambique