

MAIS UMA REVISÃO A CAMINHO

Comissão de enquadramento deve melhorar sua metodologia de trabalho e recuperar a essência da TSU

- No lugar de promover erros recorrentes, é preciso aprender com eles. Depois de assegurar que a proposta de revisão não é apenas mais uma que vai resultar em mais tensões na função pública e/ou aumentos desmedidos dos salários dos chefes, é preciso que a mesma seja conformada com a Lei.



Ao que tudo indica, a TSU deverá sofrer mais um remendo nos próximos dias. A nova emenda junta-se à lista de sucessivas revisões que têm marcado o processo de implementação da TSU e apenas confirma a ideia de falta de capacidade técnica e/ou seriedade por parte do Governo na elaboração e operacionalização da reforma salarial.

Sob ponto de vista dos objectivos, pelo menos a julgar pelos discursos políticos que foram sendo propalados, a TSU foi vendida como uma verdadeira reforma do modelo de política salarial na função pública. Fundamentalmente, uma medida estrutural que iria contribuir para a estabilização dos funcionários e agentes do Estado, o alcance de equilíbrio salarial entre carreiras similares, estabelecimento de salários incentivadores, bem assim a racionalização das tabelas salariais e os respectivos subsídios¹. Tratando-se de uma reforma estrutural, por oposição a uma medida pontual², a TSU tinha, teoricamente, um enorme potencial em termos de impulsionar uma redução significativa e sustentada da massa salarial pública em percentagem do PIB.

Considerando a elevada quantidade de recursos que é absorvida pelas despesas com as remunerações dos funcionários públicos – cerca de 38% e 12% do orçamento e do PIB, respectivamente (antes da implementação da TSU), eram expectáveis grandes ganhos em termos de consolidação fiscal. Entretanto, até aqui, a percepção que se tem da TSU é a de uma reforma muito mal gerida, priorizando questões políticas em detrimento de aspectos técnicos, reforma essa que veio desestruturar um sistema já consolidado de carreiras e remuneração que estava mais alinhado com as características dos diferentes sectores da função pública.

Desde a sua instituição na função pública, a nova política salarial tem sido constantemente actualizada, pressionando cada vez mais as contas do Estado. Segundo informações que foram sendo divulgadas pelo próprio Governo, partindo de uma despesa de 11,5 mil milhões de meticais/mês, subsequentemente actualizado para 13,5 mil milhões, o impacto orçamental da TSU evoluiu para 19 mil milhões – um valor actualmente desactualizado, considerando as alterações que foram feitas. A si-

tuação deteriorou ao ponto de actores de alguns quadrantes da sociedade exigirem responsabilização política, sob a forma de demissão do antigo Ministro da Economia e Finanças, Adriando Maleiane, que é tido como o criador da reforma.

Em meio a tensões e pressões políticas que têm caracterizando a sua implementação, tornou-se evidente que, no lugar de promover a consolidação fiscal, a TSU veio carregada de prodigalidade, com salários gordos para os grandes chefes. Como resultado, a reforma tornou-se insustentável e com um ónus ainda maior sobre o orçamento. Aliás, foram precisamente os salários dos grandes chefes que asfixiaram as contas do Estado ao ponto de não haver disponibilidade financeira para o pagamento do 13o salário na função pública.

Transcorrido sensivelmente um trimestre de implementação da reforma e os seus sucessivos ajustes, confrontado com a indisponibilidade de recursos para sustentar a crescente despesa implicada pela TSU, o executivo reconheceu, na semana passada, a necessidade de medidas de política correctivas³. Essencialmente, a redução da remuneração (vencimento, suplementos e regalias) dos membros dirigentes superiores do Estado e dos órgãos de soberania.

As medidas correctivas foram propostas durante a primeira sessão do Conselho de Ministros pela Comissão de enquadramento da TSU. Na prática, além da análise e actualização dos qualificados profissionais sectoriais e nacionais para ajustar ao quadro jurídico-legal em vigor, propõe-se a revisão dos critérios e os procedimentos para o enquadramento de funções de direcção, chefia e confiança por forma a reduzir as discrepâncias salariais verificadas com os níveis inferiores. O plano é que a comissão apresente, no prazo de 15 dias, propostas concretas das correcções a serem efectuadas.

São enormes as expectativas (ou preocupações, no caso dos altos quadros do Governo) em torno das medidas que serão apresentadas pela comissão de enquadramento no que refere à harmonização da TSU. É que, embora o reconhecimento da necessidade de reduzir as discrepâncias por parte do executivo seja um passo acertado no processo de (re)direcção da reforma salarial para

¹ Uamusse, I. (2022, 7 de Outubro). TSU será implementada ainda este mês, garante Governo. O País. Disponível a partir de <https://opais.co.mz/tsu-ja-esta-e-este-mes/> [Consultado 16/01/2022]

² Medidas pontuais geralmente implicam um congelamento temporário dos salários ou das contratações.

³ Lambo, E. (2023, 10 de Janeiro). TSU: Comissão da propõe redução de salários e regalias de dirigentes e órgãos de soberania. O País. Disponível a partir de <https://opais.co.mz/tsu-comissao-propoe-reducao-de-regalias-dos-dirigentes/> [Consultado 16/01/2022]

um caminho sustentável, é elevado o risco de esta ser apenas mais uma revisão na lista dos remendos desde a sua implementação, sobretudo considerando a pressão política existente.

No lugar de promover erros recorrentes, é preciso aprender com eles. Por exemplo, é preciso reconhecer que, até à data, o processo de elaboração e implementação da reforma foi pouco inclusivo, quer na dimensão do processo em si (nível de participação) quer dos seus resultados (equidade distributiva). Com efeito, não só foram marginalizados os principais actores afectados pela reforma – caso do Sindicato Nacional de Funcionários Públicos (SNAFP) que já vinha alertando sobre a necessidade de aprovação de um regime de carreiras profissionais como imperativo para a implementação da TSU ⁴, como também a reforma aumentou a discrepância entre os níveis salariais a favor dos grandes chefes.

A comissão deve rever a sua metodologia de trabalho. É preciso promover um diálogo franco com os diferentes grupos profissionais e assegurar que as suas contribuições/preocupações são devidamente atendidas, sem perder de vista os objectivos que orientam a reforma. Os diálogos formalistas que foram adoptados no passado podem

comprometer esta nova revisão. E aqui é preciso recordar que, historicamente, os países que foram capazes de criar um consenso sobre a necessidade de reformas nas remunerações do sector público através do diálogo social alcançaram reduções maiores e mais permanentes⁵.

Depois de assegurar que a proposta de revisão não é apenas mais uma que, como as outras, vai resultar em mais tensões na função pública e/ou aumentos desmedidos dos salários dos chefes, é preciso que a mesma seja conformada com a Lei. O assunto da TSU não termina no Conselho de Ministros.

A TSU foi construída de forma escalonada, ou seja, qualquer alteração no topo (salários dos chefes) influencia depois a remuneração dos funcionários na base. A julgar pelas informações fornecidas pelo executivo, as medidas correctivas incluem a alteração dos salários de referência que, no âmbito da Lei da TSU (Lei n.º 14/2022, de 10 de Outubro), também penalizaria os salários da base e em nada contribuiria para a redução das discrepâncias entre os grupos. Pelo que a revisão da legislação da TSU pelo parlamento é um imperativo caso se pretenda promover a justiça salarial na função pública em conformidade com a Lei.

⁴ Nhampossa, A. (2023, 13 de Janeiro). Alerta SG da Função Pública: Haverá mais revisões se não mexerem nas carreiras. *Savana*. 1514, 2-3.

⁵ Forni, L. & Novta, N. (2014). "Public Employment and Compensation Reform During Times of Fiscal Consolidation," IMF Working Papers 2014/192, International Monetary Fund. Disponível a partir de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2014/wp14192.pdf> [Consultado 16/01/2022]



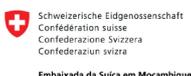
INFORMAÇÃO EDITORIAL:

Propriedade: CDD – Centro para Democracia e Desenvolvimento
Director: Prof. Adriano Nuvunga
Editor: Emídio Beúla
Autor: CDD
Layout: CDD

Contacto:
Rua Dar-Es-Salaam Nº 279, Bairro da Sommerschild, Cidade de Maputo.
Telefone: +258 21 085 797

 CDD_moz
E-mail: info@cddmoz.org
Website: <http://www.cddmoz.org>

PARCEIROS DE FINANCIAMENTO



Embaixada da Suíça em Moçambique

