

Grupo Reforma do Sector Público
Revisão Conjunta 2007 – Relatório da Reforma do Sector Público

Indicador 12: aprovação e implementação da Política Salarial e harmonização das três Bases de Dados.

1. Sumário Executivo

A meta do PAF estabelecida para o ano de 2007 foi atingida, e consistia na realização do Censo dos funcionários públicos e o estabelecimento do cadastro dos funcionários e agentes do Estado.

Assim, foi desenhado e implantado o cadastro e realizado com sucesso o recenseamento dos funcionários e agentes do Estado de Fevereiro a Julho de 2007. Deste processo foram cadastrados 162.424 funcionários e agentes do Estado; emitidos 13.138 títulos de provimento do Visto do Tribunal Administrativo (VTA), Detectados 35.000 caso irregulares tende sido regularizados 16.738 casos e foram atribuídos 114.510 NUIT's, o que alarga a base tributária.

A realização do recenseamento dos funcionários e agentes do Estado criou as condições necessárias para se realizar as projecções financeiras para a preparação da nova política salarial. Ainda em 2007, o Governo aprovou os Parâmetros para o Desenho da Nova Política Salarial que se espera venha a ser transparente, viável e que contribua para o recrutamento e retenção dos funcionários públicos.

Foi aprovado o Plano de Acção Nacional Anti-Corrupção que integra acções dos 5 sectores críticos, nomeadamente: Judiciário, Ministérios: Finanças (Alfândegas), Interior, Educação e Cultura e, Saúde. Este plano contempla ainda os dos restantes ministérios e províncias. O conteúdo e o focos destes planos serão revistos a luz das lições aprendidas durante a implementação e os progressos atingidos no combate à corrupção em 2007.

Há necessidade de melhorar o sistema de monitoria e avaliação para que possa permitir medir o impacto dos resultados da reforma, e da Estratégia Anti-Corrupção, bem como definir prioridades e assegurar que as diferentes acções estejam a ser conduzidas na direcção correcta.

2. Desempenho em 2007

2.1. Execução Orçamental

Em 2007, o MFP teve uma excussão orçamental variável. Em termos de despesa de funcionamento (59 milhões de MTN) e a componente interna da despesa de investimento (9.3 milhões) a execução foi acima de 98%. Contudo, segundo o relatório de execução do orçamento do Estado 2007, no que respeita a componente externa de investimento a execução foi marcadamente baixa (33%). Esta baixa taxa de execução está ligada a insuficiências de integração de informação no e-SISTAFE, já que os doadores desemborsaram de acordo com os planos acordados.

O Plano Anual de Actividades e Orçamento da UTRESP de 2007 previa que fossem gastos cerca de 20,118,215 USD, dos quais foram desembolsados 17,200,443 USD. Deste modo a execução financeira global ao longo do ano, estimada como sendo a relação entre os fundos executados e os desembolsos, situa-se na ordem dos 81%. Contudo, esta taxa de execução orçamental não reflecte o facto de não terem sido implementadas mais de metade das actividades planificadas.

2.2. Factores Chave que melhoraram o desempenho em 2007

A coordenação da reforma foi consolidada, uma vez que a CIRESP assumiu responsabilidades acrescidas, pois além de integrar a UTRESP também integra outras unidades de reforma, nomeadamente a UTRAFE, UTREL e UTICT. Adicionalmente, no quadro do redimensionamento da Macro-estrutura do Governo, foi realizado um estudo, que culminou com o redimensionamento de 41 Comissões Interministeriais para 19 Comissões.

Em 2007 maior responsabilidade foi delegada aos sectores metade dos quais passaram a incluir acções da reforma no Plano Económico e Social, o que representa um passo importante com vista à integração permanente das acções de reforma no PES dos ministérios e das províncias.

A nova liderança na UTRESP pode trazer uma nova dinâmica e um ambiente de confiança e melhorou sobremaneira o diálogo quanto as questões delicadas que afectam o desempenho da reforma.

2.3. Constrangimentos (Factores que impediram o desempenho)

Ao longo de 2007, o desempenho a nível da UTRESP/MFP, poderá ter sido influenciado negativamente pelos seguintes aspectos:

- Reduzida atenção à monitoria dos indicadores do objectivo de desenvolvimento (PDO outcome indicators), o que induziu à percepção de um fraco impacto dos resultados das intervenções da reforma na vida dos usuários dos serviços públicos, no cidadão e na sociedade civil em geral;

- Capacidade limitada em termos de recursos humanos nas áreas chave tais como: Monitoria e avaliação/Coordenação de acções de RSP desenvolvida por diferentes entidades/ Parceiros; Comunicação e Marketing Social; Gestão de Processos de mudança e Gestão Documental e Monitoria da tomada de decisões.
- Excessiva carga de reuniões (excessivos mecanismos paralelos) para acções de Reforma no Plano Económico e Social, no Plano Anual de Actividades e Orçamento do programa da reforma, no Plano de Acção Anti-Corrupção;
- Reduzida focalização/Fraca ligação entre actividades realizadas e o processo de simplificação e melhoria da prestação de serviços (abordagens não integradas);
- Sucessivas mudanças na Direcção, que contribuíram para enfraquecer a gestão interna, criando descontínuo na cultura organizacional.

2.4. Desempenho em Relação as Principais Reformas Centrais

Tendo em conta que a Fase II da Reforma do Sector Público, deve estar mais virada a melhoria de prestação de serviços ao cidadão, foi decidido que o processo das análises funcionais e os planos de reestruturação deveriam dar prioridade aos ministérios em vias de conclusão e passar-se a uma abordagem com um maior enfoque na prestação de serviços aos cidadãos.

Neste sentido, está prevista para 2008 a introdução de cartas de serviços nos sectores que têm por finalidade estabelecer padrões de qualidade em serviços seleccionados, a sua reorganização (reengenharia) e treino do pessoal que interage directamente com o público, bem como mecanismos de recolha regular da opinião dos utentes sobre a qualidade de prestação de serviços.

O MISAU, MEC, MINAG, MAE, MIC, MF e MPD, deram seguimento a implementação dos respectivos planos de reestruturação, tendo elaborado e submetido para aprovação os Estatutos Orgânicos e Quadros de Pessoal. Em geral, registam-se algumas melhorias no processo de prestação de serviços ao público, que importa documentar e disseminar.

No quadro da gestão estratégica dos recursos humanos foi estabelecido o cadastro dos funcionários e agentes do Estado, capaz de produzir informação de diversa natureza ligada à gestão dos recursos humanos de acordo com a solicitação dos gestores estratégicos dos recursos humanos.

Para aferir a veracidade dos dados decorre o processo de validação que registou alguns atrasos devido, por um lado, a problemas de capacidade técnica dos agentes sectoriais de recenseamento e de controle interno (dificuldades de trabalhar com o computador), a deficiências no sistema de comunicação, algumas avarias do equipamento e, por outro, a existência de um arquivo maioritariamente manual no Tribunal Administrativo.

O processo de validação ao nível do Tribunal Administrativo foi concluído, estando actualmente a ocorrer o processo de validação a nível do Ministério das Finanças com vista à verificação dos funcionários no eSISTAFE *versus* funcionários cadastrados, a sincronização dos dados do eSISTAFE *versus* eCAF, importar para o eCAF a folha de

salários padronizada entre outras aplicações. Por outro lado, o Governo aprovou o Decreto n.º 54/2007, de 29 de Novembro que cria o Subsistema Electrónico de Informação de Pessoal (e-SIP).

O Governo aprovou o Modelo Conceptual de Sistema de Gestão de Desempenho. Este Sistema que prevê, entre outros: (i) Orientação por Resultados; (ii) ligação entre o Desempenho Individual e Institucional através da celebração de Acordos de Desempenho e; (iii) Implementação faseada, a iniciar pelas Funções de Direcção, Chefia e Confiança. Prevê-se que o novo Sistema seja implantado a partir de 2009.

Ainda neste contexto, iniciaram as acções para o estabelecimento do aplicativo/sistema para a gestão dos recursos humanos no MFP. Em 2007, foi aprovado pelo Governo o Decreto n.º 54/2007, de 29 de Novembro que cria o Subsistema Electrónico de Informação de Pessoal (e-SIP), uma base de dados centralizada, integrada, informatizada e partilhada que visa manter actualizada a informação sobre os servidores do Estado, bem como flexibilizar o processo de gestão estratégica de recursos humanos do Estado.

Foram criadas as condições para a melhoria de prestação de serviços que incluem as seguintes: colocação de mais de 435 técnicos médios e superiores nos distritos; capacitações realizadas para os titulares de cargos governativos, sobre diversas matérias; implementação do Decreto 54/2005, tendo sido criados 409 UGEAs, e formação de mais de 1884 funcionários em uso do novo código de procurement.,

Na componente de luta contra a corrupção destaca-se a aprovação do Plano de Acção Nacional Anti-Corrupção que integra acções dos 5 sectores críticos, nomeadamente: Judiciário, Ministérios: Finanças, Interior, Educação e Cultura e, Saúde; foram também elaborados os Planos de todos os ministérios e províncias, cujo estágio de implementação é variável, faltando avaliar o impacto destas acções

Entretanto, com a extinção do Fórum Nacional Anti-Corrupção, a monitoria do processo de implementação da Estratégia Anti-Corrupção passa a ser feita ao nível da CIRES, incluindo a efectividade dos seus elementos punitivos, ao mesmo tempo, está considerando formas de assegurar uma monitoria independente da eficácia da estratégia com envolvimento da sociedade civil e do sector privado.

2.5. Assuntos Transversais

Regista-se um atraso considerável na elaboração das estratégias de género e de HIV-SIDA para o sector público, não obstante o processo de procurement ter sido iniciado em 2007. Espera-se o início da elaboração destas estratégias a breve trecho.

2.6. Desafios do programa da reforma

Estabelecer mecanismos apropriados de monitoria e avaliação da implementação da reforma e da Estágia Anti-Corrupção, que possam satisfazer as necessidades dos diferentes parceiros e partes interessadas no processo da reforma. Também constitui um desafio a introdução de

mecanismos de avaliação da opinião dos utentes dos serviços públicos. Está prevista para 2008 a introdução das Cartas de Serviço ao Cidadão.

Assegurar a integração das acções de reforma (incluindo as do Plano de Acção Nacional de luta contra a corrupção) no Plano Económico, Social e Orçamento como forma de reforçar a responsabilização dos sectores na implementação de reformas, e melhorar os mecanismos de monitoria das acções a realizar.

Aumentar a capacidade das organizações públicas para fornecerem os serviços desejados pelos cidadãos, elevar o padrão dos serviços prestados ao cidadão e tornar o cidadão mais exigente em relação aos serviços públicos a que tem direito.

Apostar numa Política Salarial baseada num trabalho analítico, credível e de boa qualidade. Será importante que nas projecções macroeconómicas tenham em consideração não apenas o cenário fiscal de médio prazo, mas também as consequências para o país a longo prazo.

Apostar na componente de divulgação e marketing social, elaborando a estratégia de comunicação e marketing.

3. Principais lições aprendidas

A falta de uma harmonização e integração dos planos diluí as responsabilidades da UTRESP que passa a ocupar a maior parte do seu tempo a elaborar diversos relatórios sobrando-lhe pouco tempo para coordenar a elaboração e a implementação das reformas.

O sucesso do combate à corrupção passa pela formação de alianças entre o Estado, a Sociedade Civil e o Sector Privado. Enquanto o Estado formula e adopta leis e instrumentos de combate à corrupção, a sociedade civil e o sector privado trabalham na consciencialização dos cidadãos para o combate a este mal

Entretanto a corrupção deve ser vista apenas como uma parte da questão da integridade; como o último degrau de uma escala da degradação moral e social, e que deve ser combatido a 100%. A longo prazo será necessário investir na promoção da cultura de ética, bons valores, boa governação e integridade (na família, na comunidade, na sociedade civil, no sector privado, na administração pública).

A criação do Fórum Nacional Anti- corrupção e da Comissão Técnica, constituiu um grande avanço na dinamização do processo de combate à corrupção e na interacção entre o governo - sociedade civil e parceiros. Com a extinção do Fórum Nacional, os desafios do governo no combate à Corrupção mostram-se acrescidos. Urge a redefinição de mecanismo independente de supervisão e monitoria da Estratégia Anti-corrupção, para que não se perca a dinâmica imprimida por este órgão no Combate à Corrupção. Neste domínio a sociedade civil, o sector privado e os cidadãos em geral, como os donos da coisa pública, têm pleno direito de participar neste processo.

A participação dos cidadãos na apreciação das políticas públicas que directa ou indirectamente os vão afectar afigura-se como um princípio que um estado de direito como Moçambique deverá respeitar. Assim será de capital importância estabelecer forte sistema/ mecanismo de consultas e monitoria das expectativas e aspirações dos cidadãos (Unidade de Feed Back).