



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

Instituto Superior Aberto (ISA)

Curso de Licenciatura em Administração Pública

Insustentabilidade da mobilidade e substituição dos Funcionários e Agentes do Estado para mitigação do défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado: O Caso da Secretaria Distrital do Lago 2020- 2022

Matias Aidão Chintinguiza

Metangula

Janeiro

2024



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

Instituto Superior Aberto (ISA)

Curso de Licenciatura em Administração Pública

Insustentabilidade da mobilidade e substituição dos Funcionários e Agentes do Estado para mitigação do défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado: O Caso da Secretaria Distrital do Lago 2020- 2022

Monografia científica a ser apresentada a Universidade Politécnica como requisito para obtenção do grau académico de Licenciatura em Administração Pública.

Supervisor: **Mestre, Assane Amade Sofiano**

Metangula

Janeiro

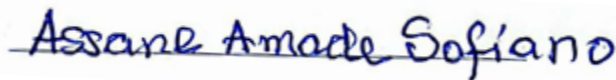
2024

Parecer do Supervisor

Eu, **AssaneAmadeSofiano**, Supervisor da Monografia de Licenciatura do estudante **Matias AidãoChintinguizaintitulada “Insustentabilidade da mobilidade e substituição dos Funcionários e Agentes do Estado para mitigação do déficit orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado: O Caso da Secretaria Distrital do Lago 2020- 2022”**, sou de parecer favorável. Por estes motivos, considero que o presente trabalho de Licenciatura do candidato, esta apto para ser submetido à avaliação e defesa pública perante o Júri nomeado para o efeito.

Lichinga, 06 de Março de 2024

Supervisor

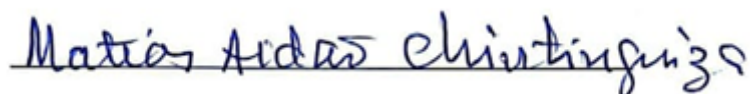


Mestre, AssaneAmadeSofiano

Declaração de Honra

Matias Aidão Chintinguiza, com código número 515912, estudante finalista do Curso de Licenciatura em Administração Pública, no **Instituto Superior Aberto (ISA)**, declaro por minha honra que essa monografia científica e resultado da minha investigação pessoal e das orientações do meu supervisor, o seu conteúdo é original e todas fontes consultadas estão devidamente mencionados no trabalho, na referência bibliográfica. Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para qualquer grau académico.

Metangula, Janeiro de 2024

A handwritten signature in blue ink that reads "Matias Aidão Chintinguiza". The signature is written in a cursive style and is underlined.

Matias Aidão Chintinguiza

Dedicatória

Dedico esta monografia em primeiro lugar ao meu pai AidãoEduinChintinguiza, minha mãe Clara Chimboio, minha esposa Justina Filomena Manuel Sane, os meus filhos Prince Leocardo Matias AidãoChintinguiza, IkerWeys Matias AidãoChintinguiza, Juciane Beatriz Matias AidãoChintinguiza, Jamima Judie Matias AidãoChintinguiza, os meus irmãos Rafael AidãoChintinguiza, Guilherme AidãoChintinguiza, Inês AidãoChintinguiza, Marta AidãoChintinguiza , Mónica AidãoChintinguiza e a família em geral e a todos que me apoiaram directa ou indirectamente ao longo de todo o meu percurso académico.

Agradecimentos

A realização do presente trabalho não teria sido possível sem o apoio, orientação e compreensão de várias pessoas, a quem quero dirigir os meus agradecimentos.

Endereço os meus agradecimentos:

- A minha família, pelo apoio moral, financeiro e encorajamento que deu para terminar com sucesso o curso da Administração Pública;
- À todos docentes da Universidade Apolitécnica pela sábia mediação do processo de ensino e aprendizagem;
- Aos meus colegas pela colaboração na preparação das matérias, resolução dos trabalhos em grupos e na defesa;
- À Secretaria Permanente do Distrito do Lago;
- Por fim, aos Colaboradores da Secretaria Distrital do Lago que responderam as entrevistas.

Resumo

A presente monografia científica tem como tema: insustentabilidade da mobilidade e substituição dos Funcionários e Agentes do Estado para mitigação do défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado: O Caso da Secretaria Distrital do Lago 2020- 2022". Tinha sido formulado o seguinte problema: até que ponto, as figuras jurídico-administrativas de mobilidade e substituição dos FAEs introduzidas pelo Governo de Moçambique através do Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto são insustentáveis para mitigar o défice orçamental e cancelamento de admissão de novos ingressos no Estado? O estudo tinha como objectivo geral: avaliar a insustentabilidade das figuras jurídico-administrativas da mobilidade e substituição introduzidas pelo Governo de Moçambique como estratégias para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado. Este objectivo foi desdobrado em três objectivos específicos: *i)* Identificar os factores e cenários micro e macroeconómicos que conduziram a tomada de medidas da introdução das figuras jurídico-administrativas da mobilidade e substituição para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado; *ii)* Esclarecer a insustentabilidade da mobilidade e substituição introduzidas pelo Governo de Moçambique como estratégias para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado e *iii)* Propor soluções viáveis e alternativas à mobilidade e substituição como estratégias para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado. Os reais factores para a tomada dessa decisão foram: A regressão dos indicadores micro e macroeconómicos, elevado índice dos serviços da dívida interna e externa; O terrorismo na Província de Cabo Delgado; Os ciclones tropicais e Covid19. A pesquisa feita mostra que, o cancelamento de admissão de novos ingressos nas instituições do Estado, com excepção dos sectores da Educação, da Saúde e das Forças de Defesa e Segurança não foi uma estratégia acertada, visto que, para além de não ser transitório por estar acontecer a mais de 5 (cinco) anos, mas também diminuiu drasticamente a mão-de-obra (força de trabalho) no Estado, que na sua maioria serviria para o aumento da produção e produtividade. Assiste-se actualmente que, as instituições do Estado para responder as demandas dos utentes dos serviços públicos acabam recebendo por via da mobilidade, FAEs sem qualificação adequada, uma vez que, os qualificados são retidos nas instituições de origem.

Palavras-chave:

Insustentabilidade, mobilidade e substituição de FAEs, mitigação do défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos no Estado, Secretaria Distrital do Lago

Summary

This scientific monograph has as its theme: unsustainability of mobility and replacement of State Employees and Agents to mitigate the budget deficit and the cancellation of admission of new entrants in some State institutions: The Case of the District Secretariat of Lago 2020- 2022". The following problem had been formulated: to what extent are the legal-administrative figures of mobility and replacement of FAEs introduced by the Government of Mozambique through Ministerial Diploma n° 45/2020, of 27 August, unsustainable to mitigate the budget deficit and cancellation of admission of new entrants into the State? The general objective of the study was to evaluate the unsustainability of the legal-administrative figures of mobility and substitution introduced by the Government of Mozambique as strategies to cover the budget deficit and the cancellation of admission of new entrants to some State institutions. This objective was broken down into three specific objectives: i) Identify the micro and macroeconomic factors/scenarios that led to the taking of measures to introduce the legal-administrative figures of mobility and substitution to cover the budget deficit and the cancellation of admission of new entries in some state institutions; ii) Clarify the unsustainability of mobility and substitution introduced by the Government of Mozambique as strategies to cover the budget deficit and the cancellation of admission of new entrants into some State institutions and iii) Propose viable and alternative solutions to mobility and substitution as strategies to cover the budget deficit and the cancellation of admission of new entrants to some State institutions. The real factors for making this decision were: the regression of micro and macroeconomic indicators, high levels of internal and external debt services; terrorism in the Province of Cabo Delgado; tropical cyclones and Covid19. The research carried out shows that canceling the admission of new entrants to State institutions, with the exception of the Education, Health and Defense and Security Forces sectors, was not a wise strategy, since, in addition to not being transitory due to been happening for more than 5 (five) years, but it also drastically reduced the workforce (work force) in the State, which for the most part would serve to increase production and productivity. We are currently seeing that State institutions, in order to respond to the demands of users of public services, end up receiving, through mobility, FAEs without adequate qualifications, since those qualified are retained in their institutions of origin.

Key words:

Unsustainability, mobility and replacement of FAEs, mitigation of the budget deficit and the cancellation of admission of new entries into the State, District Secretariat of Lago.

Lista de Tabelas

A tabela 1. Apresenta questões da I parte.....	25
A tabela 2. Apresenta questões da II parte.....	29

Abreviaturas:

SDL – Secretaria Distrital do Lago;

ISA - Instituto Superior Aberto;

FAEs - Funcionários e Agentes do Estado;

QPs – Quadro de Pessoal;

EGFAE- Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado.

Índice

Parecer do Supervisor.....	iii
Declaração de Honra	iv
Dedicatória.....	v
Agradecimentos	vi
Resumo	vii
summary.....	viii
Lista de Tabelas	ix
Abreviaturas:	x
Capítulo I -Introdução	13
Capítulo II -Fundamentação Teórica.....	17
2.1. Teorias de base.....	16
2.2.Conceitos básicos	18
2.2,1,Insustentabilidade.	18
2.2.2. Quadro de pessoal.....	18
2.2.3.Mobilidade.....	19
2.2.4.Concurso.....	19
2.2.5. Aposentação	20
2.2.6.Demissão	20
2.2.7.Expulsão.	21
Capítulo III - Metodologia.....	22
3.1. Abordagem Metodológica	22
3.2. Tipos de Pesquisa	23
3.3. Instrumentos e Técnica de Recolha de dados	23
a)Entrevistas	23
b) Entrevista Semi-estruturada	23
3.4.Participantes do Estudo	24
a)Universo	24
b)Amostra.....	24
Capitulo IV - Apresentação, Análise e Interpretação de Dados	25
a) Exiguidade de FAEs na Secretaria Distrital do Lago	27

b)Quadro do pessoal fica estagnado	28
c)Recepção de Funcionários e Agentes de Estado não qualificados	28
d)Baixa produção e produtividade no Estado.....	28
e)Aumento de índices de desemprego dos jovens	29
Capitulo V – Conclusões e Recomendações	32
5.1. Conclusões.....	32
5.2. Recomendações.	33
6.Referências Bibliográficas.....	34
7.Legislação.....	35
8.Apêndice 1.....	36
9. Apendice 2.....	37

Capítulo I -Introdução

A presente monografia científica aborda a questão da " insustentabilidade da mobilidade e substituição dos Funcionários e Agentes do Estado para mitigação do défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado: O Caso da Secretaria Distrital do Lago 2020- 2022".

No entender do Conselho de Ministros do Governo de Moçambique, a conjuntura micro e macroeconómica não favorável que o País enfrenta, derivado de vários problemas, com destaque para as dívidas não declaradas, despoletadas a partir do ano de 2016; o terrorismo na Província de Cabo Delgado; os ciclones tropicais Idai, Kenneth e Ana e a Covid19, obrigaram a decretação de medidas de contenção de despesas, que, incluiu dentre tantas acções, o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado, com excepção dos sectores da Educação, da Saúde e das Forças de Defesa e Segurança.

Ainda de acordo com aquele órgão, de forma estratégica e transitória, num período não identificado, os outros sectores do Estado devem dar prioridade as figuras de mobilidade e substituição de Funcionários e Agentes do Estado (FAEs) entre as instituições, seguindo a formula de 3 (três) FAEs mortos, expulsos, aposentados por 1 (um) novo ingresso admitido.

As figuras jurídico-administrativas introduzidas (mobilidade e substituição) mostram-se insustentáveis para colmatar as necessidades reais dos lugares a preencher nos quadros do pessoal (QPs) aprovados ao nível de cada instituição, associado ao facto dos mesmos QPs ficarem parados no tempo há mais de 5 (cinco) anos, com excepção os dos sectores da Educação, Saúde e Forças de Defesa e Segurança.

Igualmente a insustentabilidade reside no facto, de que, as instituições receptoras, acabam aceitando as mobilidades a pedido dos FAEs só para minimizar as sobrecargas horárias, e não por qualificação adequada, uma vez que, os qualificados são retidos nas instituições de origem.

Com essas medidas, ainda, nota-se haver a exiguidade de força de trabalho no Estado, aquela que seria a produtora da economia, quando comparado com a proporcionalidade de número total da população moçambicana no geral estimada em mais de 30.000.000 (trinta milhões) contra o dos FAEs, que ronda nos cerca de 400.000 (quatrocentos mil).

Marconi & Lakatos (1998), afirmam que, *"toda pesquisa deve ter um objectivo determinado para saber o que se vai procurar e o que se pretende alcançar"*. Nesta perspectiva, propõe-se a alcançar os seguintes objectivos gerais: i) Avaliar a insustentabilidade das figuras jurídico-administrativas da mobilidade e substituição introduzidas pelo Governo de Moçambique como estratégias para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado.

Tendo como objectivos específicos: i) Identificar os factores e cenários micro e macroeconómicos que conduziram a tomada de medidas da introdução das figuras jurídico-administrativas da mobilidade e substituição para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado; ii) Esclarecer a insustentabilidade da mobilidade e substituição introduzidas pelo Governo de Moçambique como estratégias para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado. iii) Propor soluções viáveis e alternativas à mobilidade e substituição como estratégias para suprir o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado.

Segundo Lakatos e Marconi (2003) *"O problema é uma dificuldade teórica ou prática no conhecimento de alguma coisa de real importância, para a qual se deve encontrar uma solução"*. É do domínio público que o País atravessa problemas económicos e financeiros de várias índoles como corolário das dívidas não declaradas; o terrorismo na Província de Cabo Delgado; os ciclones tropicais Idai, Keneth e Ana e a Covid19.

Esses eventos fizeram com que, o Governo de Moçambique, em Conselho de Ministros decretasse algumas medidas para mitigar os problemas. Foi nessa senda que foi cancelada a admissão de novos ingressos nalgumas instituições do Estado, com excepção dos sectores da Educação, da Saúde e das Forças de Defesa e Segurança, nos termos do Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto.

Com base nesse Diploma Ministerial, os outros sectores do Estado devem dar prioridade as figuras de mobilidade de Funcionários e Agentes do Estado (FAEs) e de substituição de FAEs mortos/expulsos/demitidos/aposentados por novos ingressos, usando a formula de 3 (três) mortos ou expulsos ou demitidos para 1 (um) admitido, nos termos dos nºs 1 e 4, do artigo nº 2, do Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto.

Contudo, não parece ser ético, sensato e nem moral, esperar que, se percam vidas humanas para prover vagas de novos ingressos no Estado, sendo este o maior empregador do País. Alias, essas figuras jurídico-administrativas introduzidas (mobilidade e substituição) mostram-se insustentáveis para colmatar as necessidades reais dos lugares a preencher nos quadros do pessoais (QPs), associado ao facto dos mesmos QPs ficarem parados no tempo há mais de 5 (cinco) anos.

A insustentabilidade igualmente reside no facto, de que, as instituições receptoras, acabam aceitando as mobilidades a pedido dos FAEs só para minimizar as sobrecargas laborais e horárias, e não por qualificação adequada, uma vez que, os qualificados são retidos nas instituições de origem.

Em face disso, levanta-se a seguinte questão: *Até que ponto, as figuras jurídico-administrativas de mobilidade e substituição dos FAEs introduzidas pelo Governo de Moçambique através do Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto são insustentáveis para mitigar o défice orçamental e cancelamento de admissão de novos ingressos no Estado?*

As figuras jurídico-administrativas de mobilidade e substituição dos FAEs introduzidas pelo Governo de Moçambique através do Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto são insustentáveis para mitigar o défice orçamental e o cancelamento de admissão de novos ingressos no Estado porque não resolveram o fundo dos problemas da conjuntura micro e macroeconómico que se pretendia, na medida em que: i) O Estado Moçambicano continua com o défice orçamental; ii) O Estado Moçambicano continua com o défice da desejada força de trabalho, que iria alavancar a economia; iii) Há maior sobrecarga do horário e de actividades dos FAEs, provocando fadiga laboral e profissional; iv) Os níveis de prestação de serviços de qualidade ao público tendem a baixar devido a sobrecarga de horários e tarefas; v) Há excesso de horas extras nos FAEs que não são pagas com regularidade; vi) Dá lugar a maior endividamento de ordenados salariais do Governo para com os FAEs em horas extras; vii) Surge constantes convulsões dos profissionais em quase todos sectores reivindicando os pagamentos; viii) Há movimentação de pessoal não qualificada de um sector para outro; ix) Instabilidade, baixa produção e produtividade das instituições do Estado.

De acordo com Barros (2009), a justificativa é "*a razão e a finalidade da escolha do tema numa pesquisa*". Sendo assim: a escolha desse tema foi por considerar ser

pertinente, da actualidade e com impacto profissional, social, económico e político no seio das comunidades utentes dos serviços públicos versus fraca capacidade de resposta na prestação de serviços por parte dos servidores públicos devido a insuficiência do quadro do pessoal.

Por verificar que nos últimos anos há maior sobrecarga do horário de trabalho e de actividades dos FAEs, provocando fadiga laboral e profissional; o excesso de horas extras nos FAEs que não é pago com regularidade; o maior endividamento de ordenados salariais do Governo para com os FAEs em horas extras e constantes convulsões dos profissionais em quase todos sectores reivindicando os pagamentos, provocando instabilidade e baixa produção e produtividade das instituições do Estado.

Justifica-se igualmente pelo facto do tema ser da minha área de formação - Administração Pública, conjugado com as experiências profissionais quotidianas adquiridas no Governo Distrital e associadas as dinâmicas e conjunturas socioeconómicas e políticos que o País atravessa nos últimos cinco anos.

Capítulo II -Fundamentação Teórica

2.1. Teorias de base

Dentre tantas teorias que podem suportar o tema proposto para a pesquisa que se pretende levar a cabo, destaca-se a **Teoria da Administração Contingencial**, por ser aquela que se ajusta com o tipo de modelo e de medidas administrativas que o Governo de Moçambique decretou.

A contingência quer dizer alguma coisa incerta ou eventual, que pode ou não acontecer. A estrutura de uma organização e seu funcionamento são dependentes de interface com o ambiente externo. Diferentes ambientes requerem diferentes relações organizacionais para uma óptima eficácia.

Para CHIAVENATO (2004), a teoria da Administração Contingencial dá ênfase a “relatividade e incerteza” como características marcantes deste modelo. Para além de dar importância a tecnologia e a adaptação da organização às mudanças que a tecnologia traz, essa teoria administrativa surgiu como resultado de estudos sobre os outros modelos já existentes com situações e cenários diferentes e que requerem a tomada de acções e planos diferentes.

A teoria da contingência surge no intuito de se verificar os modelos de estruturas organizacionais mais eficazes em determinados tipos de indústrias, alguns pesquisadores passaram a abordar os vários aspectos que compunham o êxito ou não de várias organizações procurando compreender e explicar o modo como as empresas funcionavam em condições e situações adversas.

Baseados nestes estudos, puderam confrontar como (aspecto das organizações) interagem as variáveis ambientais, as técnicas administrativas e a relação funcional dentro das organizações. A abordagem contingencial conclui que os factores de ambiente e tecnologia são fundamentais para o equilíbrio e ponderação dentro das organizações, podendo tais aspectos actuarem como oportunidade ou restrições que influenciam a estrutura e os processos internos da organização e que tais factores devem ser constantemente identificados, especificados e reformulados para uma Administração equilibrada e de acordo com seu objectivo alcançado.

Ainda para CHIAVENATO (2004), a abordagem contingencial explica que existe uma relação funcional entre as condições do ambiente (influência de factores de embate externo) e as técnicas administrativas apropriadas para o alcance eficaz dos objectivos

da organização. As variáveis ambientais são tidas como variáveis independentes, enquanto as técnicas administrativas são variáveis dependentes dentro de uma relação funcional.

Na realidade, não existe uma causalidade directa entre essas variáveis independentes e dependentes, pois o ambiente não causa a ocorrência de técnicas administrativas. Em vez de uma relação de causa e efeito entre as variáveis do ambiente (independentes) e as variáveis administrativas (dependentes), existe uma relação funcional entre elas. Essa relação funcional é do tipo “se-então” e pode levar a um alcance eficaz dos objectivos da organização.

A relação funcional entre as variáveis independentes e dependentes não implica que haja uma relação de causa e efeito, pois a administração é activa e não passivamente dependente na prática da administração contingencial. O reconhecimento, diagnóstico e adaptação à situação são certamente importantes, porém, eles não são suficientes. As relações funcionais entre as condições ambientais e as práticas administrativas devem ser constantemente identificadas e especificadas.

2.2. Conceitos básicos

Nesta parte serão apresentados alguns conceitos básicos que contribuirão para a compreensão do tema do presente projecto de pesquisa que se propõe a investigar por forma dar soluções viáveis.

2.2.1. Insustentabilidade.

Segundo o dicionário Infopedia, é a qualidade do que não tem fundamento ou defesa possível.

2.2.2. Quadro de pessoal

De acordo com o artigo 16, da Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro, que aprova o Estatuto Geral dos FAEs, o quadro do pessoal o número que indica os lugares por cargo de direcção, chefia e confiança, por carreira ou categorias profissionais necessários para a realização das atribuições, competências e funções dos órgãos e instituições da Administração Pública.

Cada órgão central e local do Estado, instituição da Administração Indirecta, entidade descentralizada ou autarquia local dispõe de quadro de pessoal próprio e compete ao dirigente de cada órgão a gestão do respectivo quadro de pessoal e cabe ao órgão competente, sob proposta do dirigente que superintende a área de gestão estratégica dos recursos humanos do Estado, aprovar o quadro de pessoal das instituições do Aparelho do Estado a que se lhes é aplicável o presente EGFAE. Após a aprovação pelo órgão competente o quadro de pessoal deve ser publicado no Boletim da República.

Sucedem que o cancelamento das novas admissões nalgumas instituições do Estado, ocorre numa altura em que muitas das instituições já tinham aprovado os seus quadros de pessoal e só faltava o respectivo preenchimento, fazendo com que haja défice de FAEs nas instituições

.

2.2.3. Mobilidade

A mobilidade consiste na movimentação de um funcionário de nomeação definitiva, por via de transferência ou destacamento. Ela ocorre por determinação do Presidente da República, do Presidente da Assembleia da República e do Primeiro-Ministro ou por acordo entre dirigentes dos órgãos centrais, locais do Estado e das entidades descentralizadas, incluindo autarquias locais ou por decisão da entidade que superintende a área da função pública, no quadro de pessoal da Administração Pública, sem prejuízo dos direitos adquiridos, nos termos do artigo 28, da Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro.

Pode-se rapidamente compreender que a mobilidade não significa o ingresso de novos FAEs na Função pública, mas sim, a transferência dos já existentes numa instituição para outra dentro do Estado.

2.2.4. Concurso

Pelo estabelecido no artigo 34, da Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro, o concurso é o processo de recrutamento, selecção, classificação e graduação dos candidatos a ingresso ou promoção no aparelho do Estado.

2.2.5. Aposentação

A aposentação é a garantia social de o funcionário do Estado usufruir da Segurança Social Obrigatória, nos termos do artigo 171, da lei Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro.

A aposentação ocorre por duas formas: a) quando o FAE atinge os seus 60 (sessenta) de vida (aposentação obrigatória) ou quando atinge 35 (trinta e cinco) anos de serviço (aposentação voluntária), conforme determinam os artigos nºs 175 e 176 da lei supracitada respectivamente.

2.2.6. Demissão

Nos termos do artigo 117, da Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro, a Demissão é uma sanção aplicável nos casos: *a)* Procedimento atentatório ao prestígio e dignidade da função; e *b)* Incompetência profissional grave, designadamente ignorância indesculpável, bem como reiterado incumprimento de leis, regulamentos, despachos e instruções superiores.

É igualmente, aplicável ao funcionário que: *i)* Reiteradamente não cumpra exacta, pronta e lealmente as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos relativas aos serviços; *ii)* Divulgue ou permita a divulgação de informação classificada que conheça em razão do serviço; *iii)* Pratique actos administrativos ilegais que incorram prejuízos ao Estado; *iv)* abandone injustificadamente o local ou sector de trabalho, recusando enfrentar riscos ou dificuldades resultantes do próprio trabalho ou local; *v)* Negligencie a missão que lhe tiver sido confiada em País estrangeiro ou não regresse logo após o cumprimento da missão; *vi)* Falte ao serviço sem justificação aceitável até 45 dias seguidos ou 60 dias interpolados, durante o mesmo ano civil; *vii)* Viole regras relativas ao conflito de interesses, quando se trate de funcionário ou agente que não exerça função de direcção, chefia ou confiança; *viii)* Pratique actos ou omissões que, de forma determinante, concorram para o início de actividades de funcionário ou agente cujo ingresso não tenha sido precedido de visto do tribunal administrativo competente, salvo os casos previstos na lei; e *ix)* Pratique actos ou omissões que, de forma determinante, concorram para o exercício de actividades ou funções sem o visto do tribunal administrativo competente.

2.2.7. Expulsão.

De acordo com o artigo 118, da Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro, a Expulsão é uma sanção aplicável ao funcionário e agente do Estado que: *a)* Atente contra a unidade nacional; *b)* Atente contra o prestígio ou dignidade do Estado; *c)* Pratique cobranças ilícitas ou outros actos de corrupção; *d)* Agrida, injurie ou desrespeite gravemente qualquer cidadão ou funcionário ou agente no local de serviço ou fora dele por assunto relacionado com o serviço; *e)* Incite o funcionário e agente do Estado à indisciplina, à desobediência às leis e ordens legais superiores ou provoque o não cumprimento dos deveres inerentes à função pública; *f)* Viole o segredo profissional ou confidencialidade de que resultem prejuízos materiais ou morais para o Estado ou para terceiros; *g)* Pratique ou tente praticar desvio de fundos ou bens do Estado; *h)* Se sirva das suas funções para solicitar ou receber dinheiro ou promessa de dinheiro ou qualquer vantagem patrimonial, para praticar ou não praticar um acto que implique violação dos deveres a seu cargo; *i)* Viole regras relativas ao conflito de interesses, quando se trate de funcionário ou agente que exerça função de direcção, chefia e ou confiança; *j)* Falte ao serviço sem justificação aceitável por um período superior a 60 dias interpolados durante o mesmo ano civil; e *k)* Abandono de lugar de trabalho.

Capítulo III - Metodologia

3.1. Abordagem Metodológica

Foi seguida abordagem qualitativa e quantitativa por se considerar que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, ou seja um mundo indissociável entre o mundo objectivo e a subjectividade do agente que não consegue ser traduzido em números (Vilelas, 2009).

Partimos do princípio de que a pesquisa, como refere Demo (1995), constrói-se na confluência, por um lado, da base teórica e por outro lado, da base empírica. Acrescentamos, a estes pressupostos a ideia de Schwandt (2006), “de que a prática e a teoria estão ligadas em um processo contínuo de reflexão crítica e de transformação”.

É na base deste entendimento que, tendo em atenção os aspectos ora referidos, privilegamos uma metodologia mista, qualitativa complementada pela investigação quantitativa. A natureza desta investigação é, essencialmente, qualitativa, não obstante termos em algum momento recorrido ao paradigma quantitativo.

A ideia de combinarmos estes paradigmas insere-se na perspectiva de Denzin e Lincoln (2003) que defendem “o recurso a formas híbridas quando apontam a investigação qualitativa como conjunto de actividades interpretativas que não privilegia qualquer prática metodológica em relação a outra”.

Como refere Amado (2013) “A opção por uma determinada metodologia tem, a ver com a ponderação da natureza objectiva, ou subjectiva, do objecto a investigar como é caso dos critérios epistemológicos e teóricos, do acervo de dados empíricos a constituir e dos propósitos heurísticos que pretendemos alcançar com a pesquisa”.

Privilegamos uma investigação qualitativa, porque a sua natureza descritiva e interpretativa constitui o aspecto fundamental para a compreensão do objecto em estudo, bem como dos significados e importância que os documentos sobre a matéria de segurança procuram nos transmitir.

Como refere Stake (2011), a pesquisa qualitativa “é interpretativa, experiencial e situacional”. Por outras palavras, a pesquisa qualitativa preocupa-se com a compreensão, descrição e a interpretação do objecto em estudo, o que quer dizer que, quem investiga tem a oportunidade de ir até ao detalhe ou ao pormenor desse objecto.

3.2. Tipos de Pesquisa

a) Quanto ao objectivo foi pesquisa explicativa. Nesta pesquisa o investigador usará a pesquisa explicativa porque pretende obter informações sobre o que deseja pesquisar, descrever os factos e fenómenos de determinada realidade.

b) Quanto ao procedimento metodológico a pesquisa foi estudo do campo, por esta caracterizar-se pelas investigações e que além da pesquisa bibliográfica ou documental será feita a colecta de dados e informações junto as pessoas (Fonseca, 2002).

3.3. Instrumentos e Técnica de Recolha de dados

Segundo Vilela (2001) um instrumento de recolha de dados é em princípio, qualquer recurso que o investigador pode recorrer para conhecer os fenómenos extrair deles a informação.

a) Entrevistas

Para De Barros (2010:82), existe dois tipos de entrevista: estruturada e não estruturada ou semi-estruturada. Enquanto Gil (1999) advoga entrevista como sendo uma técnica largamente utilizada no campo das ciências sociais em que o pesquisador se coloca frente ao entrevistado e formula perguntas para obter dados do interesse da pesquisa.

b) Entrevista Semi-estruturada

É a técnica de colecta de dados que o autor usou durante o trabalho de campo e deu a possibilidade de recolher informações de uma forma amigável, ou num diálogo em que os entrevistados sentiram-se livres para dar as suas respostas com base num guião em que as perguntas eram fechadas ou abertas dependendo da informação que se pretendia colectar. Este tipo de entrevista adequa-se a pesquisa qualitativa porque submete as respostas a uma interpretação bem como a explicação dos fenómenos ou dos factos constatados no campo da pesquisa.

Para Flick (2004), enfatiza que as entrevistas semi-estruturadas suscitam grande interesse e tem sido de grande utilização frequente “os entrevistados expressam seus interesses de forma relativamente aberta”.

3.4. Participantes do Estudo

a) Universo

O universo Populacional será constituído pelos Funcionários e Agentes do Estado (FAEs) afectos na Secretaria Distrital do Lago, estimado em 75 (setenta e cinco) pessoas, todos a viver na Vila Municipal de Metangula.

b) Amostra

A mostra será composta por 30 (trinta) Funcionários e Agentes do Estado (FAEs) daquela instituição do Estado.

Capítulo IV - Apresentação, Análise e Interpretação de Dados

Neste capítulo são apresentados, analisados e interpretados os dados recolhidos aquando da pesquisa realizada na Secretaria Distrital do Lago, sito na Vila de Metangula, na Província do Niassa.

A tabela **1. Apresenta questões da I parte** (os dados recolhidos junto dos Funcionários e Agentes do Estado que trabalham na Secretaria Distrital do Lago).

Questões	Respostas/Nº de pessoas			Freq.
	Respostas	Nº de pessoas que responderam por cada opção	Amostra por categoria	Em %
Achas que a mobilidade, substituição de FAEs e o cancelamento das admissões de novos ingressos é solução viável para conter o défice orçamental?	Não	20	30	66,6%
	Sim	10		34,4%
Explique a sua resposta	Ainda verificam-se défices de orçamento de funcionamento e investimento no Estado	20	30	66,6%
	Minimizou-se a sobrecarga do Estado nas suas despesas	10		34,4%

Que consequências trazem as medidas tomadas pelo governo de dar prioridades a mobilidade, a substituição de FAEs e o cancelamento das admissões de novos ingressos na Administração Pública?	Exiguidade de FAEs na SDL; Quadro do pessoal fica estagnado; Sobrecarga horária dos FAEs; Recepção de FAEs não qualificados; Baixa produção e produtividade no Estado; Aumento de índices de desemprego dos jovens.	30	30	100%
Como está a carga do horário e de actividades dos FAEs?	Sobrecarregada	20	30	66,6%
	Razoável	6		21,1%
	Normal	4		13,3%
Como avalia os níveis de prestação de serviços nos últimos dois anos?	Insatisfatório	20	30	66,6%
	Satisfatório	10		34,4%
As horas extras dos FAEs são pagas com regularidade?	Não são pagos com regularidade	30	30	100%
Quantos FAEs vieram por via de mobilidade a esta Secretaria Distrital nos últimos três anos?	14 Funcionários	30	30	100%

Destes quantos têm formação específica em cursos de Administração Pública e adequa aos trabalhos dessa Secretaria Distrital?	02 Funcionários	30	30	100%
--	-----------------	----	-----------	------

Os nossos entrevistados numa amostra de 30 (trinta) FAEs o correspondente a 100%, a primeira questão que tem que ver com a mobilidade, substituição de FAEs e o cancelamento das admissões de novos ingressos se são soluções viáveis para conter o défice orçamental, 20 (vinte), correspondente a 66.6% responderam negativamente, justificando-se que ainda verificam-se défices de orçamento de funcionamento e investimento no Estado desde que foram tomadas essas medidas.

Essa posição negativa, vai de concordância com o estabelecido no artigo 28, da Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro que determinam a figura jurídico-administrativa de mobilidade, como sendo praticadas na situação normal em que pode ser por iniciativa do Estado ou do FAEs não sendo aplicada como recurso por situações de emergências ou de contingências provocadas por qualquer oscilação micro e macroeconómica ou por pandemias.

Quanto as consequências que trazem as medidas tomadas pelo governo em dar prioridades a mobilidade, a substituição de FAEs e o cancelamento das admissões de novos ingressos na Administração Pública, os 30 (trinta) entrevistados correspondentes a 100% afirmaram que há inúmeras consequências com destaque:

a) Exiguidade de FAEs na Secretaria Distrital do Lago

Essa instituição registou uma redução no seu efectivo de Funcionários e Agentes do Estado ao registar uma redução de 21 (vinte e um) no período em referencia, sendo que, destes houve, aposentação 7 (sete) demissão dos 5 (cinco) e o falecimento de 9 (nove). Portanto, de um total de 153 (cento e cinquenta e três) FAEs que existiam antes, somente restaram 132 (cento e trinta e dois), com os 14 (catorze) FAEs inclusos provocando sobrecargas de actividades.

b) Quadro do pessoal fica estagnado

Como refere o artigo 16, da Lei nº 4/2022, de 11 de Fevereiro, que aprova o Estatuto Geral dos FAEs, o quadro do pessoal é o número indicativo dos lugares por cargo de direcção, chefia e confiança, por carreira ou categorias profissionais necessários para a realização das atribuições, competências e funções dos órgãos e instituições da Administração Pública num período de três a cinco anos.

Se esse número não é ocupado ou preenchido no período previsto torna-se estagnado e sufoca acada órgão seja central e local do Estado, instituição da Administração Indirecta, entidade descentralizada ou autarquia local.

c) Recepção de Funcionários e Agentes de Estado não qualificados

Os nossos entrevistados apontam casos graves de recepção por mobilidade de funcionários e agentes do Estado sem qualificação adequada para o exercício de actividades da Administração Pública.

Maioritariamente são docentes que são recebidos na Secretaria Distrital do Lago, sendo dos 14 FAEs que se transferiram 3 (três) são formados em Matemática, 4 (quatro) Química, 5 (cinco) em Física e 2 (dois) em Administração Pública. Portanto, com formação em didácticas e processo de ensino e aprendizagem e em detrimento da área de Administração Pública.

d) Baixa produção e produtividade no Estado

Os nossos informantes num total de 30 (trinta) correspondentes a 100%, acreditam que a produção e a produtividade na componente de Prestação de Serviços da Administração Pública em geral e na Secretaria Distrital do Lago em particular baixaram com as medidas tomadas pelo Governo de Moçambique.

Igualmente baixou o nível de Cobrança de Receitas próprias no período em estudo. Isso sucede pelo facto de haver exiguidade de Recursos humanos por um lado e por outro a existência de maior número de funcionários que entram naquela Secretaria Distrital do Lago sem formação especializada para o exercício da actividade na Administração pública e contabilidade.

e) Aumento de índices de desemprego dos jovens.

Tida como uma das grandes consequências, na verdade, com o cancelamento dos concursos de ingresso no Aparelho do Estado em geral e na Secretaria Distrital do Lago em particular por força do Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto, os jovens ficaram parados no tempo depois das suas formações académico profissionais.

As oportunidades de emprego no Estado escassearam-se e o desemprego aumentou no seio dos jovens. Segundo os entrevistados, essas medidas não são bem-vindas por ser o Estado o maior empregador do País.

Apesar da Secretaria do Estado da Juventude e Emprego fomentar projectos de formação técnico profissional de curta duração e oferecer quits para o auto-emprego, isso, não substitui o emprego definitivo que o Estado na sua responsabilidade de cumprir.

A tabela 2. **Apresenta questões da II parte**(os dados recolhidos junto dos *Funcionários e Agentes do Estado que trabalham na Secretaria Distrital do Lago*).

Questões	Respostas/Nº de pessoas			Freq.
	Respostas	Nº de pessoas que responderam por cada opção	Amostra por categoria	Em %
Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram aposentados de 2020 à 2022	7 (sete) Funcionários e Agentes do Estado	30	30	100%
Em sua substituição entraram alguns FAEs? Se sim, entraram quantos Novos Ingressos?	Não	30		100%
Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram expulsos de 2020 à 2022	Nenhum	30	30	100%
Em sua substituição entraram alguns FAEs? Se sim, entraram quantos Novos Ingressos?	Nenhum	30		100%

Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram demitidos de 2020 à 2022	5	30	30	100%
Em sua substituição entraram alguns FAEs? Se sim, entraram quantos Novos Ingressos?	Nenhum	30		
Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram exonerados de 2020 à 2022?	Nenhum	30	30	100%
Em sua substituição entraram alguns FAEs? Se sim, entraram quantos Novos Ingressos?	Nenhum	30		100%
Quantos Funcionários e Agentes do Estado morreram de 2020 à 2022	9 (nove) FAEs	30	30	100%
Em sua substituição entraram alguns FAEs? Se sim, entraram quantos Novos Ingressos?	Nenhum	30		100%

Sobre a questão de quantos Funcionários e Agentes do Estado aposentaram de 2020 à 2022 e quantos foram absorvidos (ingressaram no Estado), os 30 (trinta) FAEs entrevistados, correspondentes à 100%, têm conhecimento de que aposentaram 7 (sete) FAEs, mas não foi aberto o concurso de ingresso pela via de substituição para entrarem dois novos ingressos, contrariando os n°s 1 e 4, do artigo n° 2, do Diploma Ministerial n° 45/2020, de 27 de Agosto que estabelece de que,

"Com exceção da Educação, Saúde e Forças de Defesa e Segurança, os outros sectores do Estado devem dar prioridade as figuras de mobilidade de Funcionários e Agentes do Estado (FAEs) e de substituição de FAEs mortos/expulsos/demitidos/aposentados por novos ingressos, usando a formula de 3 (três) mortos ou expulsos ou demitidos para 1 (um) admitido".

A mesma situação de ingresso de novos FAEs deveria ter ocorrido com a demissão dos 5 (cinco) e com o falecimento de 9 (nove) Funcionários e Agentes do Estado daquela

Secretaria Distrital no período de 2020 à 2022, conforme as resposta colhidas junto dos nossos entrevistados.

A não efectivação da substituição, de um total de 21 (vinte e um) FAEs entre aposentados, demitidos e falecidos naquela instituição da Função Pública, consubstancia uma infracção e ao mesmo tempo uma irregularidade ao violar a legislação supracitada por um lado, e constitui uma manifesta má vontade de não preencher o quadro do pessoal já *obsoleto* que precisa de reforço.

Em termos práticos, dizer que, dos 21 (vinte e um) FAEs que estiveram nas situações acima descritas (aposentados, demitidos e falecidos) teríamos até em 2024, o ingresso por substituição de 7 (sete) novos Funcionários naquela Secretaria Distrital, o que contribuiria para minimizar ao défice de FAEs e o desemprego dos jovens.

A continuar com essa política pública que quanto a nós é menos sensata e moralmente aceite estar-se-ia abrir precedentes para haver situações de aplicação de injustas por infracções menos relevantes.

5. Capítulo V – Conclusões e Recomendações

5.1. Conclusões

O estudo conclui que as medidas introduzidas pelo Governo de Moçambique através do Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto como forma de conter o défice orçamental decorrente da conjuntura micro e macroeconómica não favorável devido a inflação, a pandemia da COVID19, o terrorismo em Cabo Delgado e eventos climáticos (ciclones) não são oportunas e nem viáveis.

As figuras jurídico-administrativas de mobilidade e substituição dos FAEs são insustentáveis inoperacionais porque o problema de défice orçamental continuou e continuará no nosso país.

O Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto não é implementado dado que, no período em estudo a Secretaria Distrital do Lago registou 7 (sete) aposentados, 5 (cinco) demitidos e 9 (nove) falecidos, totalizando 21 Funcionários e Agentes do Estado, que por norma deveriam entrar 7 (sete) novos ingressos.

A não efectivação da substituição, de um total de 21 (vinte e um) FAEs consubstancia uma infracção e ao mesmo tempo uma irregularidade ao violar a legislação supracitada por um lado, e constitui uma manifesta má vontade de não preencher o quadro do pessoal que precisa de reforço.

Os reais factores para a tomada dessa decisão foram: a regressão dos indicadores micro e macroeconómicos, elevado índice dos serviços da dívida interna e externa; o terrorismo na Província de Cabo Delgado; os ciclones tropicais e Covid19. Contudo, esses males não se combatem cancelando as admissões dos novos ingressos mas sim, aumentando número de FAEs.

A pesquisa feita mostra que, o cancelamento de admissão de novos ingressos nas instituições do Estado, com excepção dos sectores da Educação, da Saúde e das Forças de Defesa e Segurança não foi uma estratégia acertada, visto que, para além de não ser transitório por estar a acontecer há mais de 5 (cinco) anos, mas também diminuiu drasticamente a mão-de-obra (força de trabalho) no Estado, que na sua maioria serviria para o aumento da produção e produtividade.

Assiste-se actualmente que, as instituições do Estado para responder as demandas dos utentes dos serviços públicos acabam recebendo por via de mobilidade, FAEs sem qualificação adequada, uma vez que, os qualificados são retidos nas instituições de origem.

5.2. Recomendações.

Com base nos resultados do presente estudo propõe-se ao Governo de Moçambique a revogar o Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto (que aprova o cancelamento dos novos ingressos noutras instituições do Estado com excepção na Educação, Saúde e Forças de Defesa e Segurança) e os sucessivos diplomas produzidos anualmente.

6. Referências Bibliográficas

1. ANTÓNIO, B., & DUARTE, J. (2005). Métodos e Técnicas de Pesquisa. . Editora Atlas S.A, São Paulo;
2. CASTEL, Branco, C. (1996). Opções económicas de Moçambique 1975-95: problemas, lições e ideias alternativas. In: B. Mazula (ed.). Moçambique: Eleições, Democracia e Desenvolvimento. Maputo;
3. CHIAVENATO, Idalberto. (1992). Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5. ed. Atlas, São Paulo;
4. CHIAVENATO, Idalberto. (2004) Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Elsevier, Rio de Janeiro;
5. CHIAVENATO, Idalberto, (2008) Administração geral e pública. 6. ed. Elsevier, Rio de Janeiro;
6. CHIZZOTI, António (2000) Pesquisas em ciências humanas e sociais, 4 ed editora autores associados, São Paulo;
7. COLTRE, S.M. & Dalacosta, R. (2011). O programa de integração de Funcionários no Sistema CresolBaser. UEO – Universidade Estadual Oeste, Paraná;
8. GIL, António Carlos (2002) Como elaborar projectos de pesquisa. S/ed., Atlas Editora, São Paulo;
9. JÚNIOR, J. de A. R. L. (2012). Administração de Recursos Humanos: visão Sistémica em Gestão de Pessoas. (5ª edi). São Paulo;
10. MARCONI, Maria de Andrade & LAKATOS Eva Maria (2007) metodóloga de trabalho científico, Atlas editora, são Paulo;
11. MAXIMIANO, Antonio César Amaru. (2002). Teoria geral da Administração: da revolução urbana á revolução digital. Atlas, São Paulo;

7. Legislação

1. Decreto 5/2006, de 12 de Abril. Atribui competências aos Governadores Provinciais e Administradores Distritais no âmbito da gestão dos recursos humanos do Estado nos respectivos territórios. Imprensa Nacional, Maputo;
2. Decreto 6/2006, de 12 de Abril, Aprova o Estatuto Orgânico do Governo Distrital. Imprensa Nacional, Maputo;
3. Diploma Ministerial nº 45/2020, de 27 de Agosto, que aprova normas de contenção de custos;
4. Lei 4/2022, de 11 de Fevereiro. Aprova o novo Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGFAE), Imprensa Nacional, Maputo;
5. Lei nº 14/2011, de 10 de Agosto. Aprova o quadro jurídico do procedimento administrativo. Imprensa Nacional, Maputo;
6. Resolução 4/2006, Aprova o Estatuto Orgânico da Secretaria Distrital, Imprensa Nacional, Maputo;

8. Apêndice



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

Instituto Superior Aberto (ISA)

Entrevista

I

A presente entrevista visa colher dados para a elaboração da monografia científica de culminação do curso de licenciatura em Administração Pública. Pelo que sintam-se a vontade e desde já agradecemos a sua colaboração

1. Qual é o seu nome Completo? _____;

2. Qual é a sua Profissão / Carreira / Categoria/ Função? _____;

3. Achas que a mobilidade, substituição de FAEs e o cancelamento das admissões de novos ingressos é solução viável para conter o défice orçamental? _____;

a) Explique a sua resposta _____;

4. Que consequências trazem as medidas tomadas pelo governo de dar prioridades a mobilidade, a substituição de FAEs e o cancelamento das admissões de novos ingressos na Administração Pública? _____;

5. Como esta a carga do horário e de actividades dos FAEs? _____;

6. Como avalia os níveis de prestação de serviços nos últimos dois anos? _____;

7. As horas extras dos FAEs são pagas com regularidade? _____;

8. Quantos FAEs vieram por via de mobilidade a esta Secretaria Distrital nos últimos três anos? _____;

a) Destes quantos têm formação específica em cursos de Administração Pública e adequa aos trabalhos dessa Secretaria Distrital? _____;

9. Apêndice 2



Universidade Politécnica

A POLITÉCNICA

Instituto Superior Aberto (ISA)

Entrevista

II

A presente entrevista visa colher dados para a elaboração da monografia científica de culminação do curso de licenciatura em Administração Pública

1. Qual é o seu nome Completo? _____;
2. Qual é a sua Profissão / Carreira / Categoria/ Função? _____;
3. Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram aposentados de 2020 à 2022 _____;
4. Em sua substituição entraram alguns FAEs? _____;
- a) Se sim, entraram quantos Novos Ingressos? _____;
5. Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram expulsos de 2020 à 2022 _____;
6. Em sua substituição entraram alguns FAEs? _____;
- a) Se sim, entraram quantos Novos Ingressos? _____;
7. Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram demitidos de 2020 à 2022 _____;
8. Em sua substituição entraram alguns FAEs? _____;
- a) Se sim, entraram quantos Novos Ingressos? _____;
9. Quantos Funcionários e Agentes do Estado foram exonerados de 2020 à 2022? _____;

10. Em sua substituição entraram alguns FAEs? _____;

a) Se sim, entraram quantos Novos Ingressos? _____;

11. Quantos Funcionários e Agentes do Estado morreram de 2020 à 2022 _____;

12. Em sua substituição entraram alguns FAEs? _____;

a) Se sim, entraram quantos Novos Ingressos? _____.