

Gildo Aliante^a <https://orcid.org/0000-0002-6283-9544>Fabio Scorsolini-Comin^b <https://orcid.org/0000-0001-6281-3371>Mussa Abacar^c <http://orcid.org/0000-0001-7797-8101>Coutinho Maurício José^d <https://orcid.org/0000-0002-2396-334X>Alice Costa Macedo^e <https://orcid.org/0000-0002-0955-1218>

^a Universidade Save, Extensão da Massinga, Departamento de Educação e Psicologia. Massinga, Inhambane, Moçambique.

^b Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem Psiquiátrica. Ribeirão Preto, SP, Brasil.

^c Universidade Rovuma, Centro de Estudos em Psicologia Aplicada. Nampula, Moçambique.

^d Centro de Saúde Anexo ao Hospital Psiquiátrico de Nampula. Nampula, Moçambique.

^e Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Centro de Formação de Professores. Amargosa, BA, Brasil.

Contato:

Gildo Aliante

E-mail:

aliantegildo@unisave.ac.mz

Como citar (Vancouver):

Aliante G, Scorsolini-Comin F, Abacar M, José CM, Macedo AC. Garantia da saúde mental e bem-estar de servidores públicos em Moçambique no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: avanços, limites e perspectivas. Rev Bras Saude Ocup [Internet]. 2025;50:eddsst2. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/07024pt2025v50eddsst2>



Garantia da saúde mental e bem-estar de servidores públicos em Moçambique no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: avanços, limites e perspectivas

Ensuring the mental health and well-being of public servants in Mozambique within the scope of the Sustainable Development Goals: advances, limitations, and perspectives

Resumo

Introdução: A garantia da saúde mental e bem-estar de servidores públicos constitui uma ação necessária para a materialização das políticas públicas nacionais e o alcance das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Objetivo:** Conhecer os avanços, limites e perspectivas da garantia da saúde mental e bem-estar de servidores públicos em Moçambique.

Métodos: Pesquisa qualitativa, desenvolvida por meio de análise documental e bibliográfica.

Resultados: A partir de 2016, houve a incorporação de elementos de trabalho decente na legislação laboral vigente, a saber: ingresso no Estado por via de nomeação provisória, condições adequadas de higiene e segurança no trabalho, equidade salarial e justiça laboral. Porém, na realidade, a concretização desses direitos é uma utopia, uma vez que as instituições públicas funcionam em um cenário de austeridade e de pouco investimento público, o que limita a provisão de condições de trabalho adequadas, recursos humanos e oportunidades de desenvolvimento na carreira. Ademais, constatou-se um quadro de sofrimento e adoecimento mental de servidores públicos que se manifesta em sintomas de estresse, *burnout*, depressão e alcoolismo. **Conclusão:** É mister transformar os direitos legislados em prática no contexto moçambicano, no esteio dos avanços ocorridos em outras partes do mundo.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Saúde Mental; Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Abstract

Introduction: Guaranteeing the mental health and well-being of public servants is a necessary action for the materialization of national public policies and the achievement of the goals of the Sustainable Development Goals. **Objective:** To understand the advances, limits and perspectives of guaranteeing the mental health and well-being of public servants in Mozambique. **Methods:** Qualitative research, developed through documentary and bibliographic analysis. **Results:** From 2016 onwards, elements of decent work were incorporated into current labor legislation, namely: entry into the State through provisional appointment, adequate hygiene and safety conditions at work, salary equity and labor justice. However, in reality, the realization of these rights is a utopia, since public institutions operate in a scenario of austerity and little public investment, which limits the provision of adequate working conditions, human resources and career development opportunities. Furthermore, a situation of suffering and mental distress among public servants was observed, which manifests itself in symptoms of stress, *burnout*, depression and alcoholism. **Conclusion:** It is necessary to transform legislated rights into practice in the Mozambican context, in line with advances made in other parts of the world.

Keywords: Occupational Health; Mental Health; Sustainable Development Goals.

Introdução

Em Moçambique, a Administração Pública (AP) tem sido alvo de reformas que visam, na ótica do Governo, aproximar os serviços públicos aos cidadãos, melhorando sua qualidade. Desse modo, em 2001, foi implementada a Estratégia Global da Reforma do Setor Público (2001–2011) que procurou orientar as instituições públicas para a melhoria da qualidade dos seus serviços e respostas do Estado à sociedade, visando obter uma cultura pública direcionada para integridade, transparência, eficiência e eficácia¹. Atualmente, está em curso a Estratégia da Reforma e Desenvolvimento da Administração Pública 2012–2025 (ERDAP). Esta estratégia estabelece uma visão de desenvolvimento para a AP moçambicana em um período de 15 anos, identificando os principais objetivos a atingir numa perspectiva integrada dos diferentes setores. Essas orientações estão sendo implementadas de forma partilhada pelos vários órgãos da AP². A ERDAP busca a prestação de serviços públicos norteados por princípios como eficiência, integração e transparência.

Paralelamente, o Programa Quinquenal do Governo (PQG) 2020–2024, aprovado pela Resolução n.º 15/2020³, de 14 de abril, centra a sua ação governativa na melhoria do bem-estar e da qualidade de vida das famílias moçambicanas, na redução das desigualdades sociais e da pobreza, na criação de um ambiente de paz, harmonia e tranquilidade, com um forte estímulo na criação do emprego. A elaboração desse PQG se baseou em um conjunto de instrumentos nacionais e internacionais. Entre os instrumentos nacionais destacam-se: Agenda 2025; Estratégia Nacional de Desenvolvimento; Políticas e Estratégias Setoriais e Territoriais; Balanço dos quatro anos do PQG 2015–2019; Cenário Fiscal de Médio Prazo 2019–2021; Relatórios da Presidência aberta e inclusiva; Relatório de Avaliação da Pobreza; Programa Integrado de Investimentos e Plano Estratégico de Promoção do Investimento Privado em Moçambique. E a nível regional, continental e internacional constam: Plano Regional de Desenvolvimento Estratégico e Integrado da SADC, Nova Parceria para o Desenvolvimento de África, Mecanismo Africano de Revisão de Pares, Agenda 2063 da União Africana, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Visão da Agenda Global de Desenvolvimento Pós-2015.

A saúde mental e o bem-estar constituem uma dimensão dos ODS⁴. Sob o lema “não deixar ninguém para trás”, os ODS visam proteger o planeta e garantir dignidade a todas as pessoas. Moçambique orienta-se por este instrumento (ODS) na elaboração de seus planos de ação, o que sugere o alinhamento de suas políticas de modo coordenado aos objetivos e metas dos ODS. O alcance das metas dos ODS e a prestação de serviços de qualidade requerem a articulação de uma série de ações concretas, tais como: garantia de maior investimento público, provisão de condições de trabalho e de recursos humanos em quantidade e qualidade. Entende-se, igualmente, que é necessário dar importância à qualidade de vida dos servidores públicos, uma vez que estes são responsáveis pela operacionalização concreta das políticas públicas setoriais, por meio da prestação dos seus serviços.

A qualidade de vida dos servidores públicos é um construto multifatorial. Pode ser promovida e assegurada por meio de um conjunto de ações como, por exemplo, garantia de um trabalho decente que assegure condições de saúde e segurança no trabalho, oportunidades de desenvolvimento na carreira, benefícios sociais, salário digno, equitativo e justo, entre outras medidas. Concebe-se o trabalho decente como aquele que assegura o respeito aos direitos fundamentais do trabalho, o diálogo social e a proteção social, resultando em um emprego de qualidade, em que há liberdade, segurança, equidade e dignidade humana⁵.

Em outras palavras, é mister assegurar um trabalho com condições dignas e salubres, que promova justa remuneração, saúde e segurança no ambiente laboral, desenvolvimento pessoal e profissional, integração e inclusão social, participação nas decisões que afetam a vida dos trabalhadores, igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres, direito à previdência e assistência social, entre outras ações^{6–7}. No entanto, pesquisas demonstram que a maioria dos servidores públicos em Moçambique (por exemplo, profissionais da saúde, educação, polícia e exército) exerce suas atividades laborais em ambientes com insuficientes ou em precárias condições de trabalho, com escassez de recursos humanos e limitado investimento público devido à política de contenção de despesas públicas em vigor desde 2017^{8–10}.

Além do mais, alguns dos servidores públicos trabalham em zonas recônditas com difíceis condições de acesso, moradia e vida^{8,11} bem como limitadas oportunidades de desenvolvimento na carreira^{8,10,12}. Esses fatores, em conjunto ou isoladamente, afetam negativamente a motivação profissional¹³ e acarretam prejuízos à saúde mental

e bem-estar dos referidos trabalhadores, ocasionando, por exemplo, ocorrência de sintomas de estresse¹⁴⁻¹⁷, síndrome de *burnout*¹⁸⁻²⁰ e de depressão e alcoolismo⁸.

No entanto, a garantia da saúde mental e do bem-estar constitui a meta 3.4 do Objetivo 3 (garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos) do conjunto dos 17 ODS⁴. Decorrente disso, uma das prioridades do Governo moçambicano devia ser a de assegurar a saúde mental e o bem-estar, bem como o trabalho decente aos servidores públicos. Considera-se que o compartilhamento de contribuições teóricas e práticas pode gerar reflexões para operar mudanças nas políticas públicas no sentido de dar importância à saúde mental e bem-estar dos servidores públicos, assim como abrir pistas para futuras pesquisas na área de saúde ocupacional na AP moçambicana. Frente a esse panorama, neste ensaio, objetivou-se conhecer os avanços, limites e perspectivas da garantia da saúde mental e bem-estar de servidores públicos em Moçambique, considerados recursos vivos e mais importantes das instituições públicas e responsáveis para execução e concretização dos objetivos do Estado e das políticas públicas.

Métodos

Este ensaio de natureza qualitativa foi desenvolvido por meio de análise documental e bibliográfica. A pesquisa documental consistiu na análise de documentos da realidade local de Moçambique, como leis laborais (por exemplo, Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado – EGFAE e seu regulamento – REGFAE) e relatórios de atividades dos diversos setores públicos com destaque os da educação, saúde, polícia e exército. A pesquisa bibliográfica concretizou-se através da revisão teórica e empírica sobre condições de trabalho na AP moçambicana, remuneração, desenvolvimento na carreira, qualidade de vida no trabalho, bem-estar e saúde mental de servidores públicos. Tal busca foi empreendida em diferentes bases de dados que compilam materiais com diferentes níveis de evidência, permitindo uma análise mais ampla sobre o tema, com ênfase em dados disponíveis no Google Acadêmico, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações e Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal.

Os descritores usados para fazer busca da produção acadêmica analisada foram: condições de trabalho, desenvolvimento profissional, saúde mental, bem-estar no trabalho, motivação no trabalho e políticas públicas em saúde mental no trabalho. Essas palavras eram acompanhadas pelo termo “servidores públicos em Moçambique”. A escolha dos descritores baseou-se nos elementos que compõem o conceito do trabalho decente. Foram considerados elegíveis trabalhos produzidos e/ou publicados no período de 2016 a 2024, em consonância com a atual legislação que visa promover avanços nesse campo, como recuperado anteriormente^{2,3}.

Os materiais recuperados nessas buscas foram analisados por uma equipe de pesquisadores constituída majoritariamente por moçambicanos, com experiência na pesquisa da temática saúde mental e bem-estar no trabalho. O *corpus* analítico, composto pelos trabalhos identificados nas fases de rastreio e seleção, foram submetidos à análise de conteúdo²¹. Na etapa de exploração do material, procedeu-se uma leitura analítica dos documentos e produção acadêmica. Nesta fase, foram definidas as categorias temáticas, inspirando-se no conceito de trabalho decente, tendo emergidas as seguintes: condições de trabalho dignas e salubres, condições de emprego – remuneração justa e desenvolvimento na carreira e, saúde e segurança no ambiente de trabalho. Por fim, a fase de tratamento de resultados consistiu na análise de núcleos de presença ou frequência em cada categoria definida que permitiu dar inferência aos principais resultados do estudo, discutindo-os com base na literatura consolidada sobre o tema. As categorias produzidas são discutidas a seguir.

Resultados

Condições de trabalho na AP moçambicana de 2016 a 2024

As condições de trabalho são entendidas como o conjunto de recursos que possibilitam a realização do trabalho, envolvendo as instalações físicas, os materiais e os insumos disponíveis, os equipamentos e os meios de realização das atividades e outros tipos de apoio necessários, dependendo da natureza da produção²²⁻²⁴. Sobre as condições

de trabalho adequadas e salubres, constata-se que existem alguns avanços em termos da legislação laboral moçambicana vigente e de pesquisa que possibilitam a sua compreensão e análise. Do ponto de vista legal, a alínea a do artigo 100 do Decreto nº 28/2022, de 9 de junho – Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (REGFAE)²⁵, indica as condições adequadas de trabalho como existência de meios e instrumentos de trabalho essenciais para o normal funcionamento de serviços, condições ergonômicas de trabalho, bom clima organizacional e ambiente de trabalho, sendo um dos fatores de atração e retenção de servidores públicos²⁵.

No entanto, a realidade demonstra que, geralmente, as atividades laborais exercidas na esfera pública moçambicana são, majoritariamente, realizadas em ambientes de trabalho com estruturas físicas e materiais precárias, além de possuírem condições de trabalho insuficientes para tal^{8,26-27}. No setor de educação, por exemplo, a literatura tem reforçado que as condições de trabalho são potenciais fatores de estresse ocupacional^{14,26,28}, adoecimento mental de professores⁸ e de absentismo laboral²⁹.

Notavelmente, um estudo constatou que em Moçambique, cerca de 56,6% dos alunos estudavam em escolas sem água, 72,8% em escolas sem energia e apenas 16% recebiam aulas em escolas com bibliotecas²⁷. Com exceção da província de Maputo, mais de 60% dos alunos sentavam-se no chão. Igualmente, a provisão do livro escolar nos últimos três anos para os alunos do ensino primário público no país foi insuficiente e feita de modo tardio⁸.

Além do mais, o setor de educação carece de professores em quantidade e qualidade e, por conseguinte, a maioria destes leciona em turmas numerosas, sem apoio de outros docentes colaboradores e alguns em duas turmas¹⁰. Esse mesmo levantamento constatou que a maioria das turmas nas escolas públicas do ensino geral era formada por uma média de 60 alunos ou mais, atingindo em certos casos 100 alunos/turma, sobretudo nas províncias de Nampula, Zambézia, Tete e Niassa¹⁰. Este cenário, somado à grande quantidade de disciplinas lecionadas e tempo necessário para correção dos testes e exercícios dos alunos, leva à intensificação do trabalho docente⁸.

Na área da saúde, pesquisas realizadas junto a esses profissionais concluíram que condições de trabalho e sobrecarga, por exemplo, eram elementos desfavoráveis e que geravam prejuízos à saúde mental^{17,30-31}. Salienta-se que Moçambique possui um Sistema Nacional de Saúde (SNS) que dispõe de uma rede sanitária limitada, menos recursos – humanos, materiais, equipamentos, infraestruturas e maior procura. Desse modo, o Anuário Estatístico de Saúde de 2021 apontou que a rede sanitária era composta por 1.739 unidades hospitalares para um universo de 27.909.798 habitantes³². A proporção de habitantes por unidade sanitária a nível nacional era de 17.419, ainda aquém da recomendação internacional (10.000 habitantes/unidade sanitária)³².

Neste mesmo anuário, consta que o SNS contava com um total de 23.576 camas hospitalares e 59.176 profissionais de saúde. A proporção de médicos, enfermeiros, enfermeiras de saúde materno-infantil e técnicos de saúde (isto é, o total de recursos humanos do regime especial de saúde, a saber: técnicos de medicina geral, de laboratório, de anestesia, medicina preventiva e saneamento do meio, de psiquiatria e saúde mental) era de 1/100.000 habitantes³². Estes dados permitem inferir que insuficiência de recursos humanos, maior proporção profissional/paciente e limitada rede sanitária geram maior demanda e pressão para o SNS, bem como a sobrecarga de trabalho para os profissionais do setor.

Estudos com agentes de segurança pública – policiais de proteção e militares, verificaram que condições de trabalho insuficientes ou precárias eram fatores que condicionavam o estresse ocupacional^{16,33}. Outro estudo, que analisou a motivação no trabalho dos funcionários de uma academia militar, constatou que a insuficiência de condições trabalho e a ambiguidade de papéis eram alguns dos fatores desmotivadores mais mencionados pelos pesquisados¹³.

No setor da segurança pública, há queixas de falta de meios operativos, como viaturas para patrulhamento e equipamento individual – capas de proteção e coletes de prova de bala. Contudo, embora a legislação laboral preconize a obrigatoriedade de as instituições públicas proverem condições dignas e salubres para a preservação da integridade física, emocional e mental dos trabalhadores, a sua materialização concreta não passa de uma utopia, uma vez que muitas destas funcionam com ambientes de meios materiais, equipamentos, infraestruturas precárias e recursos humanos insuficientes^{13,33}.

Condições de emprego: ingresso, remuneração, estabilidade e desenvolvimento na carreira

As condições de emprego analisadas neste ensaio incluem as formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade. Em relação à constituição da relação de trabalho no Estado, é atualmente feita por meio de nomeação em regime de carreira, conforme preconiza o número 1 do artigo 14 do EGFAE³⁴ e do artigo 3 do REGFAE²⁵. São requisitos gerais de nomeação para carreiras do quadro do pessoal da AP, de acordo com o artigo 14 do EGFAE e do artigo 8 do REGFAE, os seguintes: a) nacionalidade moçambicana; b) número Único de Identificação Tributária; c) idade igual ou superior a 18 anos desde que permita completar no mínimo 180 contribuições para efeitos de aposentação; d) sanidade mental e capacidade física compatível com a atividade que vai exercer na AP; e) não ter sido aposentado e f) habilitações literárias mínimas de educação básica do Sistema Nacional de Educação ou equivalente, ou habilitações especificamente exigidas no respectivo qualificador profissional^{25,34}.

No entanto, até a data de aprovação do EGFAE³⁴ e REGFAE²⁵ de 2022, o Governo moçambicano permitia o ingresso por meio de contrato sem nomeação provisória, especialmente para professores, profissionais de saúde, policiais, juizes e procuradores. Esta modalidade de ingresso gerava em muitos funcionários problemas de estabilidade do vínculo, pois permaneciam na situação de contratado por muitos anos. Salienta-se que os servidores públicos contratados não se beneficiavam de oportunidades de desenvolvimento de carreira – promoções, progressões e mudança de carreira, assim como de nomeação em comissão de serviço para cargos de chefia, direção e confiança. Assim, a medida vigente de ingresso por via de nomeação provisória está em consonância com uma das premissas do trabalho digno, instituído na meta 8.5 do Objetivo 8 dos ODS – promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos⁴.

A nomeação provisória tem a duração de dois anos de exercício de atividades. No entanto, o funcionário de nomeação provisória que tenha obtido avaliação de desempenho inferior a “bom” ou cometido infrações correspondentes à sanção igual ou superior à despromoção é dispensado do aparelho do Estado. Igualmente, o funcionário de nomeação provisória pode, a qualquer momento, solicitar exoneração do Estado, sem direito a indemnização (artigo 19 da Lei nº 4/2022, de 11 de fevereiro – EGFAE)³⁴. A nomeação definitiva ocorre depois de observado o período de dois anos de nomeação provisória. Esta está sujeita à anotação pelo tribunal administrativo competente e implica tomada de posse (artigo 22 do EGFAE e 16 do REGFAE)^{25,34}.

No que tange à remuneração, na alínea b do artigo 66 do EGFAE³⁴ e no número 1 do artigo 65 do REGFAE²⁵ consta que o servidor público tem o direito de “*receber o vencimento e outros suplementos legalmente estabelecidos*”. O vencimento constitui a retribuição ao funcionário do Estado, de acordo com a sua carreira, categoria ou função, como contrapartida pelo trabalho prestado ao Estado e consiste em uma determinada quantia paga em período e local certo.

Ainda as alíneas d e f do artigo 100 do REGFAE²⁵ incluem equidade salarial, remuneração justa pelo trabalho, condições de remuneração equitativas e desenvolvimento na carreira – garantias de promoção, progressão e mudança de carreira, como fatores de atração e retenção de servidores públicos, respectivamente. Visando assegurar a equidade salarial, o Governo moçambicano aprovou a Lei nº 5/2022³⁵, de 14 de fevereiro, que define as regras e os critérios para a fixação de remuneração dos servidores públicos, dos titulares ou membros de órgãos públicos e dos titulares e membros dos órgãos da Administração da Justiça, vulgo Tabela Salarial Única (TSU), alterada e republicada pela Lei nº 14/2022³⁶, de 10 de outubro, cuja implementação efetiva iniciou no mês de outubro de 2022.

Com a implementação da TSU, pressupunha-se resolver dois problemas, a saber: a estagnação na carreira e a iniquidade salarial entre os servidores públicos, uma vez que, no modelo anterior do Sistema de Carreiras e Remunerações, dois ou mais funcionários com mesmo nível acadêmico e tempo de serviço recebiam salários diferentes, dependendo do setor da atividade a que cada um estava vinculado³⁷. Embora a TSU tenha incrementado a base salarial dos servidores públicos com baixo nível de escolaridade, há problemas candentes, isso porque os procedimentos usados para enquadramento de servidores públicos não foram consensuais. E mais, a massa laboral considera que a TSU apenas beneficiou altos funcionários do Estado, pois estes foram enquadrados sem

observância dos critérios legalmente estabelecidos para o efeito, nomeadamente: nível de escolaridade, tempo de serviço na AP e tempo na carreira.

A insatisfação da maioria dos funcionários públicos manifesta-se pelas constantes reclamações sobre as injustiças nos procedimentos de enquadramento dos servidores na TSU, bem como greves e cartas dirigidas ao Governo, emitidas por diferentes representações sindicais. Outrossim, no período em análise, servidores públicos beneficiariam de pouco ajuste salarial nos anos de 2016, 2017, 2018, 2019 e 2021 que variou entre 223 meticais a 5% do salário-base. Pelo contrário, nos anos de 2020, 2022, 2023 e 2024 não se registrou algum incremento salarial na AP⁸.

No que tange à evolução na carreira, o número 1 do artigo 53 do EGFAE³⁴ e do artigo 73 do REGFAE²⁵ dizem que esta tem como base o mérito profissional e ocorre por via de promoção, progressão e mudança de carreira. Em termos conceituais, promoção é a mudança para classe ou categoria seguinte da respectiva carreira e opera-se para o escalão e índice a que corresponde o vencimento imediatamente superior^{25,34}. A promoção depende de concurso, tendo em conta a experiência e o desempenho do funcionário e demais exigências legais^{25,34}. A progressão faz-se pela mudança de escalão dentro da respectiva faixa salarial, dependendo da experiência do funcionário no escalão, mérito e demais exigências legais (artigo 55 do EGFAE)^{25,34}.

Por fim, a mudança de carreira profissional corresponde à transição de uma carreira para outra, obedecendo aos requisitos de habilitação profissional. Esta se faz por concurso, estando condicionada à existência de vaga, viabilidade orçamentária e ao preenchimento de requisitos previstos nos qualificadores profissionais (artigo 55 do EGFAE)³⁴. A alínea k do artigo 66 do EGFAE³⁴ institui que o servidor público tem o direito de “*concorrer a categorias ou classes superiores dentro da sua carreira profissional, bem como a outras carreiras profissionais em função do preenchimento dos requisitos, da experiência e dos resultados obtidos na execução do seu trabalho*”.

Embora a evolução na carreira seja um direito plasmado na legislação laboral da AP moçambicana, sua concretização é um enorme desafio para muitos setores e constitui um entrave para diversos servidores públicos. Esta limitação ocorre devido à aplicação das medidas de contenção de despesa pública aprovadas pelo Decreto nº 75/2017, de 27 de dezembro³⁸, operacionalizadas pelo Diploma Ministerial nº 49/2018, de 23 de maio³⁹. Uma das medidas tomadas por este Diploma Ministerial era de congelar todos os atos administrativos de evolução na carreira.

Embora tenha se retornado paulatinamente em 2019 a 2021, poucos servidores públicos se beneficiaram desses atos administrativos de desenvolvimento na carreira, devido ao déficit orçamentário, forte dependência do Ministério de Economia e Finanças, burocracias na tramitação do expediente e falta de domínio dos procedimentos administrativos por parte da área de recursos humanos nos diversos setores de atividade^{8,12}. Evidentemente, a literatura empírica tem evidenciado a demora na tramitação dos processos para a mudança de carreira e falta de promoções por tempo de serviço, atraso no processamento das horas extras, salário baixo desproporcional ao elevado custo de vida, não pagamento de salário no tempo previsto na legislação, como alguns problemas relacionados às condições de emprego que enfrentavam os professores^{8,10}.

Saúde e a segurança no ambiente de trabalho

Do ponto de vista legal, beneficiar de condições adequadas de higiene e segurança no trabalho constitui um direito dos servidores públicos em Moçambique (alínea c do artigo 66 da Lei nº 4/2022, de 11 de fevereiro – EGFAE)³⁴. Igualmente, a higiene e a segurança no trabalho – garantia de fatores que propiciam a integridade física e mental dos funcionários do Estado – fazem parte dos fatores de atração e retenção dos servidores públicos elencados no artigo 100 do REGFAE²⁵. E o artigo 68 do EGFAE³⁴ determina que os servidores públicos “*gozam de assistência médica e medicamentosa para si e para os seus dependentes, nos termos da legislação específica*”.

Uma das novidades do atual Decreto nº 28/2022²⁵, de 9 de junho – REGFAE é a incorporação de higiene e segurança no trabalho entre os artigos 101 a 106. No entanto, a análise empreendida sinalizou que esta seção aborda a saúde do trabalhador no contexto biomédico e não inclui a atenção à saúde mental e bem-estar de servidores públicos.

Embora de 2016 até o momento registrem-se avanços na legislação moçambicana quanto à incorporação de matérias atinentes ao direito à evolução na carreira e equidade salarial, condições adequadas de higiene e segurança no trabalho, nota-se fraca materialização^{8,13}. Assim, apesar de a literatura¹⁰ discorrer sobre a situação do professor e trazer importantes informações relativas às condições de trabalho e de emprego dos servidores públicos, a legislação moçambicana vigente não aborda a situação de saúde mental destes e de outras categorias profissionais, o que permite concluir ser um assunto marginal ou pouco priorizado nas políticas públicas do país.

Ademais, estudos sobre a saúde mental de servidores públicos moçambicanos evidenciam que estes são vulneráveis ao sofrimento e adoecimento mental, cenário que compromete o seu bem-estar e qualidade de vida. Por exemplo, Mucavele et al.¹⁶ examinaram estresse em 100 policiais da cidade de Xai-Xai, região sul de Moçambique, tendo constatado que a maioria dos investigados sinalizou sintomas físicos (por exemplo, mudança de apetite, diarreia passageira, insônia, tensão muscular, mal-estar generalizado sem causa aparente, sensação de desgaste físico constante, cansaço constante e dificuldade sexuais) e psicológicos (aumento súbito de motivação, dúvida quanto a si próprio, pensar constantemente em um só assunto, irritabilidade excessiva e pesadelos frequentes), com maior ênfase os da fase de resistência. Na mesma direção, outro estudo investigou o estresse em amostra de 20 policiais da cidade de Maputo e os resultados relataram presença de desconforto emocional, físico e psicológico que se manifesta por insegurança, medo, dores de cabeça, das costas, dos pés, das articulações e da coluna e cansaço³³.

Na saúde, Vicente et al.¹⁷ constataram que 33% dos 100 trabalhadores afirmaram que o seu trabalho ocasionava muito estresse. E Abacar et al.³⁰ identificaram as seguintes sintomatologias de estresse: sintomas físicos (insônia, tensão muscular, mãos e pés frios, ranger de dentes, problemas com memória, cansaço constante, sensação de desgaste físico constante, mal-estar generalizado sem causa específica, formigamento nas extremidades e hipertensão arterial) e psicológicos (entusiasmo súbito, aumento súbito de motivação, irritação excessiva, sensibilidade emotiva excessiva e pensar constantemente em um só assunto).

Em pesquisas na área de educação, também no contexto moçambicano, encontra-se uma publicação recente que constatou que o adoecimento mental de professores ocorria em forma de alcoolismo, estresse e depressão⁸. Adicionalmente, Aliante et al.²⁰ avaliaram o *burnout* em uma amostra de 263 professores do ensino público na cidade de Nampula, norte de Moçambique. Como resultado, 13,3% dos participantes apresentaram baixos níveis em ilusão pelo trabalho, 16,3% altos níveis em desgaste psíquico, 13,3% em indolência e 25,9% altos níveis de culpa. Na análise de perfis, 24,0% enquadraram-se no perfil 1 (altos níveis da SB) e 11,0% no perfil 2 (níveis severos da SB). Estes resultados indicam que a saúde mental e o bem-estar dos servidores públicos moçambicanos encontra-se comprometido, sugerindo a implementação de ações de intervenção e atenção em saúde mental no trabalho.

Considerações finais

A saúde mental e o bem-estar de trabalhadores são temáticas que ganham maior interesse e atenção por parte dos pesquisadores de diversos campos do conhecimento (por exemplo, Psicologia, Educação, Saúde, Serviço Social e Comportamento Organizacional), bem como de organizações internacionais (por exemplo, Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde) e alguns empresários. Contudo, ainda se observam poucas iniciativas governamentais nessas áreas. Esse interesse pode estar motivado pelo aumento de prevalência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, que ocasiona severas consequências e impactos para a saúde dos trabalhadores e a produtividade das organizações. A situação descrita, possivelmente, contribuiu para que a Organização das Nações Unidas (ONU) incluísse a saúde mental, o bem-estar e o trabalho decente para todos como algumas das prioridades a serem asseguradas até 2030⁴.

Neste ensaio, buscou-se conhecer os avanços, limites e perspectivas da garantia da saúde mental e bem-estar de servidores públicos em Moçambique. Da análise realizada conclui-se que, de 2016 até o presente, registram-se alguns avanços em matéria de saúde mental e bem-estar de servidores públicos, tendo os ODS como parte dos planos de ação do governo. No rol das ações, destacam-se: a equidade de remuneração, através da aplicação da TSU, o direito de o funcionário se beneficiar de condições de higiene e segurança no trabalho condignas, de desenvolvi-

mento profissional, de participação no coletivo de trabalho e de previdência social. Porém, a concretização desses direitos está muito longe de ser alcançada, tendo em vista o atual cenário de política de austeridade pública, pouco investimento público, déficit orçamentário que as instituições públicas enfrentam, limitando o desenvolvimento na carreira, assim como a provisão de recursos humanos, materiais e equipamentos em quantidade e qualidade.

As condições inadequadas de trabalho e de emprego, aliadas às precárias condições de vida das comunidades onde alguns servidores públicos moçambicanos exercem suas atividades, são fatores que comprometem a saúde mental e o bem-estar destes. A emergência de transtornos mentais e do sofrimento psíquico nestes trabalhadores não só implicará o não alcance da meta relacionada com a garantia da saúde mental e bem-estar para todos, como também de outras metas dos ODS, dos planos e políticas públicas nacionais. Igualmente, é um indicador do incumprimento da garantia do trabalho digno para todos. Nesse contexto, é mister a existência de maior investimento e financiamento públicos, bem como seja priorizada a saúde mental e o bem-estar de servidores nas políticas públicas nacionais.

Igualmente importantes são a concepção e a implementação de ações de intervenção e promoção em saúde mental no trabalho, uma vez que não foi constatada, pelo levantamento realizado no presente estudo, qualquer ação relacionada a esse vértice. Outrossim, é crucial a continuidade de desenvolvimento de pesquisas sobre a saúde mental e bem-estar no trabalho no sentido de se conhecer a atual condição de saúde desses profissionais e acompanhar longitudinalmente esses indicadores. Os resultados dessas pesquisas podem auxiliar na tomada de decisões sobre os planos de intervenção a serem aplicados conforme as particularidades e realidades de cada setor de atividade e local.

Por fim, destaca-se que a compreensão do cenário moçambicano, em tela no presente ensaio, é uma importante contribuição para a discussão global acerca do mundo do trabalho e do contexto do trabalhador no âmbito dos ODS. É fundamental que diferentes realidades possam ser conhecidas e reconhecidas cientificamente, o que pode mobilizar não apenas estudos transculturais, mas uma narrativa contra colonial, ou seja, que permite que diferentes realidades possam ser descritas por meio de suas próprias balizas, como as legislações e estudos desenvolvidos no cenário aqui cotejado, produzindo conhecimentos que serão partilhados e, possivelmente, disparadores de novas reflexões.

Referências

1. Moçambique. Comissão Interministerial da Reforma do Sector Público. Estratégia global da reforma do sector público 2001 – 2011. Maputo: CIRES; 2001.
2. Moçambique. Estratégia da reforma e desenvolvimento da administração pública (2012-2025). Maputo: Ministério da Administração Estatal; 2012.
3. Moçambique. Resolução nº 15/2020, 14 de abril. Aprova o Programa Quinquenal do Governo para 2020-2024. Boletim da República, I Série, n. 70; 2020.
4. Instituto Nacional de Estatística. Progresso dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável: revisão nacional voluntária 2020. Maputo: Instituto Nacional de Estatística; 2020.
5. Cruz RM, Borges-Andrade JE, Andrade AL, Moscon DCB, Esteves, GGL, Viseu J et al. O direito ao trabalho decente. Rev Psic: Org Trab. 2023;23(2):1-3. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.editorial>
6. Stürmer G, Bittencourt LAS. O trabalho decente como uma construção histórica. In: Brito Filho JCM, Ferreira VR. (coord.). Teoria e prática. Belo Horizonte: Editora B; 2023.
7. Burchell B, Sehnbruch K, Piasna A, Agloni N. The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. Camb J Econ. 2013;38(2):459-77. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>
8. Aliante G. Descortinando o adoecimento mental de professores do ensino geral da rede pública em Nampula, Moçambique [tese]. Porto Alegre: Instituto de Psicologia, Serviço Social, Saúde e Comunicação Humana, Universidade Federal do Rio Grande do Sul; 2023.
9. Catole FA. Stress ocupacional e estratégia de coping em policiais militares de um quartel em Nampula [dissertação]. Nampula: Universidade Rovuma; 2022.

10. Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (Moçambique). Relatório do estudo holístico da situação do professor em Moçambique. Maputo: Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano; 2017.
11. International Labour Organization. O ambiente favorável para empresas sustentáveis em Moçambique: relatório final. Genebra: International Labour Organization; 2019.
12. Santos JJS, Aliante G. Planejamento e orçamentação de carreira docente: análise da perspectiva dos professores do ensino básico em Moçambique. *Rev Bras Educ.* 2024;29:e290017. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782024290017>
13. Saltiel SR. A motivação no trabalho e sua influência no desempenho dos docentes e dos funcionários do corpo técnico-administrativo da Academia Militar “Marechal Samora Machel” entre 2020-2022 [dissertação]. Nampula: Academia Militar “Marechal Samora Machel”; 2022.
14. Aliante G, Abacar M, Pereira AM. Estresse ocupacional em professores de educação inclusiva. *Est Interd Psic.* 2020;11(1): 162-181. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2020v11n1p162>
15. Humberto SC, Abacar M, Aliante G. Sintomas de stress e estratégias em professores moçambicanos do ensino superior. *Res Soc Develop.* 2021;10(3):e28910313260. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13260>
16. Mucavele BNX, Abacar M, Aliante G. Sintomatologia do stress ocupacional em policiais da região sul de Moçambique durante a pandemia da Covid-19. *Trab (En)Cena.* 2022; e022025. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022025>
17. Vicente D, José CM, Aliante G, Elias LAP. Stress ocupacional em trabalhadores de um centro de saúde público na cidade de Nampula-Moçambique durante a COVID-19. *Rev Psic Org Trab.* 2023;23(3):2570-8. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.3.24113>
18. Abacar M, Tarcísio L, Aliante G. Burnout em professores moçambicanos do ensino superior público e privado. *Saude Pesq.* 2017;10(3):567-77. <https://doi.org/10.17765/1983-1870.2017v10n3p567-577>
19. José CM, Aliante G, Abacar M. Vulnerabilidade ao burnout em técnicos de saúde de um hospital público da região norte de Moçambique. *Quad Psic.* 2023;25(2):e1948. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1948>
20. Aliante G, Tittoni J, Carlotto MS, Abacar M. Síndrome de Burnout em professores moçambicanos do ensino fundamental. *Psic C Prof.* 2021;41:e219900. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003219900>
21. Bardin L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70; 2016.
22. Ferreira MC. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: Paralelo 15; 2017.
23. Mendes JMR, Wunsch DS, Reidel T. Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores(as) nas políticas sociais: contribuições para pensar a educação no/ do trabalho. In: Fernandes RMC. (org.). Educação no/do trabalho no âmbito das políticas sociais. Porto Alegre: Editora da UFRGS/CEGOV; 2019. p. 159-175.
24. Paschoal T, Ferreira MC. As condições de trabalho no DEPEN/MJSP. *Rev Bras Educ Penal.* 2023;4(1):61-6.
25. Moçambique. Decreto nº 28/2022, de 9 de junho. Aprova o Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, abreviadamente designado por REGFAE e revoga o Decreto nº 5/2018, de 26 de fevereiro. *Boletim da República, I série, n. 110*; 2022.
26. Aliante G, Abacar M. Estresse ocupacional em formadores de professores do ensino básico: Estudo com profissionais do Instituto de Formação de Professores Primários de Nampula-Moçambique. *Pesq Pratic Psic.* 2020;15(1):1-13.
27. Duarte, SM. A avaliação por ciclos de aprendizagem no ensino básico em Moçambique: entre tensões e desafios. *Praxis Educ.* 2018;13(1):33-47. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.13i1.0002>
28. Abacar M, Aliante G, Nahia IAA. Fontes de estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento em professores moçambicanos do ensino básico. *Saude Pesq.* 2020;13(1): 41-52. <https://doi.org/10.17765/2176-9206.2020v13n1p41-52>
29. Aliante G, Nlija FO, Rafael GD. Factores associados ao absentismo laboral em professores das escolas do ensino básico em Angoche. *Suwelani.* 2019;2(1):79-92.
30. Abacar M, Aliante G, Diniz JA. Stress ocupacional e estratégias de enfrentamento em enfermeiros de um hospital público. In: Toledo LV, organizador. Gerenciamento de serviços de saúde e enfermagem. Ponta Grossa: Atena; 2021. p. 149-160.
31. Carlos E, Candrinho GC. Stress ocupacional em profissionais de saúde: um estudo com enfermeiros de um hospital público. *Bol Interfaces Psicol Univ Federal Rural Rio Jan.* 2021;5:1-12.
32. Ministério da Saúde (Moçambique). Anuário estatístico da saúde 2021. Maputo: Ministério da Saúde; 2021.
33. Tivane CF. Estresse ocupacional e sua prevenção no seio dos membros da PRM na cidade de Maputo [dissertação]. Maputo: Universidade Pedagógica de Maputo; 2024.

34. Moçambique. Lei n.º 4/2022, de 11 de fevereiro. Aprova o Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, abreviadamente designado por EGFAE e revoga a Lei n.º 10/2017, de 1 de agosto. Boletim da República, I Série, n. 29; 2022.
35. Moçambique. Lei n.º 5/2022, de 14 de fevereiro. Define as regras e os critérios para a fixação de remuneração dos serviços públicos, dos titulares ou membros de órgão público e dos titulares e membros dos órgãos da Administração da Justiça e aprova a Tabela Salarial Única (TSU). Boletim da República, I Série, n.30; 2022.
36. Moçambique. Lei n.º 14/2022, de 10 de outubro. Altera e republica a Lei n.º 5/2022, de 14 de fevereiro que define as regras e os critérios para a fixação de salário e remuneração dos servidores públicos, dos titulares ou membros de órgão público e dos titulares e membros dos órgãos da Administração da Justiça e aprova a Tabela Salarial Única (TSU). Boletim da República, I Série, n.194; 2022.
37. Aliante G, Abacar M. Tabela salarial única em Moçambique: Fonte de prazer ou sofrimento para os servidores públicos? J Universidade. 2023;(46 – Especial África).
38. Moçambique. Decreto n.º 75/2017, de 27 de dezembro de 2017. Aprova as medidas de contenção da despesa pública. Boletim da República, I Série, n. 201; 2017.
39. Ministério da Administração Estatal e Função Pública (Moçambique). Diploma Ministerial n.º 49/2018, de 23 de maio. Define os critérios de operacionalização dos atos administrativos relativos à promoção, progressão e mudança de carreira no âmbito das medidas de contenção de despesa pública. Boletim da República, I Série, n. 101;2018. p. 693-6.

Contribuições de autoria: Aliante G contribuiu na concepção do estudo; no levantamento, análise e interpretação dos dados; na elaboração e revisão crítica do manuscrito. Scorsolini-Comin F, Abacar M, José CM, Macedo AC contribuíram no levantamento, análise e interpretação dos dados; na elaboração e revisão crítica do manuscrito. Todos os autores aprovaram a versão final publicada e assumem integralmente a responsabilidade pelo trabalho realizado e conteúdo publicado.

Disponibilidade de dados: Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Financiamento: Os autores declaram que o estudo não foi subvencionado.

Conflitos de interesses: Os autores declaram que não há conflitos de interesse.

Apresentação do estudo em evento científico: Os autores informam que o estudo não foi apresentado em evento científico.

Recebido: 30/04/2024

Aprovado: 11/09/2024

Editor-Chefe:
Eduardo Algranti