



INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA
São Tomé e Príncipe

1º RECENSEAMENTO GERAL DOS SERVIDORES
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
= RGSAP-2005 =

São Tomé, Setembro de 2004

Catálogo Recomendada

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA

Relatório Final sobre Recenseamento Geral dos Servidores da Administração Pública de São Tomé e Príncipe – São Tomé, INE, Setembro de 2005, – 44 páginas

DIRECTOR-GERAL

ALBANO GERMANO DE DEUS
Telefone: 00 239 221 982
E-mail: albano_ine@cstome.net

EDITOR

Instituto Nacional de Estatística, Largo das Alfândegas, C.P. 256, Telefone: 221 313, Fax: 221 982, São Tomé, São Tomé e Príncipe

COMPOSIÇÃO

INE, Direcção de Estatísticas Demográficas e Sociais, Departamento de Censos e Inquéritos

IMPRESSÃO

Gráfica do INE

ESCLARECIMENTO

HELDER SALVATERRA
Telefone: 00 239 223 590
E-mail: helder_ine@cstome.net

ÍNDICE

	<u>Página</u>
LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS	4
SIGLAS E ABREVIATURAS UTILIZADAS	5
PREÂMBULO	6
RESUMO ANALÍTICO	7
Capítulo 1 CONTEXTO E ENQUADRAMENTO	10
Capítulo 2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE	12
2.1 Resumo do Actual Estado da Administração Pública	12
2.2 Preparação e Organização da Conferência	13
Capítulo 3 CARACTERÍSTICAS GERAIS DA POPULAÇÃO TRABALHADORA	16
Capítulo 4 ELEMENTOS METODOLÓGICOS	23
4.1 Objectivo do Estudo	23
4.2 Abrangência do Estudo	23
4.3 Método de Recolha de Dados	23
4.4 Instrumentos de Notação e Outros Suportes de Recolha	24
4.5 Operação de Recolha de Dados	24
Capítulo 5 PRINCIPAIS CONCEITOS E DEFINIÇÕES	27
Capítulo 6 ANÁLISE DOS RESULTADOS APURADOS	31
6.1 Análise dos Resultados Globais	31
6.2 A Nível dos Órgão de Soberania e Poder Local	31
6.3 A Nível do Governo Central e da Região do Príncipe	32
6.4 Os Efectivos Segundo a Estrutura Etária e Outros	33
6.5 Os Efectivos Segundo a Situação Profissional	36
6.6 Os Efectivos Segundo as Habilitações Literárias e Formação	39
6.7 Os Efectivos Segundo o Agregado Familiar	40
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	42
REFERÊNCIAS BIBIOGRÁFICAS	43
ANEXOS:	44
Principais Resultados	
Instrumentos de Notação	
Lista de Participantes	
Lista de Publicações do INE	

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

TABELAS:

3.01	Evolução da população residente nos últimos 10 anos	16
6.02	Resumo do resultado a nível de órgãos de soberania e outros	32
6.03	Resultados a nível dos ministérios, por sexo	33
6.04	Servidores da administração pública por idade e sexo	34
6.05	Efectivos por sexo, segundo a CAE-STP	34
6.06	Funcionários públicos por sexo, segundo a nacionalidade	35
6.07	Efectivos por sexo, segundo a situação administrativa, estatuto e nomeações	36
6.08	Efectivos por sexo, segundo grupo profissional	37
6.09	Efectivos por sexo, segundo carreira profissional	38
6.10	Aptidão de saber ler e escrever dos efectivos por sexo	39
6.11	Frequência escolar dos efectivos por sexo	39
6.12	Efectivos por sexo, segundo o nível académico mais elevado que completou	40
6.13	Efectivos por sexo, segundo o estado civil	40
6.14	Efectivos por sexo, segundo o o número de filhos que possui	41
6.15	Efectivos por sexo, segundo o o número de pessoas a cargo	41

GRÁFICOS:

3.01	Distribuição percentual da população activa, por sexo, 2002/2003	17
3.02	Indicadores estruturais da população activa, por sexo, 2003	17
3.03	Evolução dos indicadores estruturais da população activa, 2002/03	18
3.04	Distribuição percentual da população activa, segundo o distrito, por sexo, 2002/2003	18
3.05	Taxa de actividade por sexo e idade, 2003	17
3.06	Taxa de actividade segundo o distrito, por sexo, 2003	17
3.07	Evolução da taxa de actividade por sexo e meio de residência, 2000/2003	18
3.08	Distribuição percentual da população empregada, por sexo, 2002/03	21
3.09	Taxa de ocupação por sexo e idade, 2003	21
6.10	Total de efectivos segundo a residência actual	35

TABELAS EM ANEXO:

I	Efectivos por sexo, segundo as instituições onde labutam	
II	Efectivos por sexo, segundo a residência actual e endereço profissional	
III	Efectivos por sexo, segundo o cargo ou categoria	
IV	Aptidão de saber ler e escrever dos efectivos por sexo, segundo os organismos	
V	Aptidão de saber ler e escrever dos efectivos por sexo, segundo o estado civil	
VI	Aptidão de saber ler e escrever dos efectivos por sexo e idade	
VII	Frequência escolar dos efectivos por sexo, segundo os organismos	
VIII	Frequência escolar dos efectivos por sexo, segundo o estado civil	
IX	Efectivos por sexo e organismos, segundo o nível académico mais elevado que completou	
X	Efectivos por sexo e estado civil, segundo o nível académico mais elevado que completou	
XI	Efectivos por sexo e estado civil, segundo o distrito de residência	

SIGLAS E ABREVIATURAS UTILIZADAS

CAE-STP	Classificação das Actividades Económicas de São Tomé e Príncipe
C.P.	Caixa Postal
DAF	Direcção Administrativa e Financeira
F	Feminino
H	Homem
INE	Instituto Nacional de Estatística
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
M	Masculino / Mulher
N.º	Número
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RGPH-2001	Recenseamento Geral da População e da Habitação, 2001
RGPH-1991	Recenseamento Geral da População e da Habitação, 1991
RGSAP-2005	Recenseamento Geral dos Servidores da Administração Pública, 2005
SEAPAP	Secretaria do Estado da Administração Pública e Assuntos Parlamentares
STP	São Tomé e Príncipe
TCMA	Taxa de Crescimento Médio Anual
%	Percentage

PREÂMBULO

Este relatório, retrata o trabalho de inquérito realizado à Administração Pública São-Tomense durante o segundo trimestre deste ano conforme os termos de referência concebido para efeito e a necessidade de se conhecer numa perspectiva estatística o estado da função pública no País.

Perante a preocupação plasmada no Programa do Governo referente a necessidade urgente da Reforma do Estado e da Administração Pública, a Secretária de Estado da Administração Pública e Assuntos Parlamentares com a colaboração técnica do Instituto Nacional de Estatística (INE) e o aporte financeiro do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), conseguiu mobilizar sinergias que resultaram neste relatório final.

O Relatório estrutura-se em três grandes categorias que abrigam o contexto e o enquadramento do assunto em pauta, passa por um diagnóstico sucinto da situação actual e apresenta algumas soluções, aborda a situação geral da população trabalhadora em São Tomé e Príncipe e apresenta os elementos metodológicos, numa primeira parte. Num segundo encerra os conceitos e as definições e o mais importante, apresenta a análise dos resultados apurados do inquérito e termina numa terceira parte com as conclusões e recomendações, além dos anexos e referências bibliográficas.

Concluída que esta árdua tarefa, a Secretária de Estado da Administração Pública e Assuntos Parlamentares e o Instituto Nacional de Estatística, gostariam de agradecer a todos que de uma forma directa ou indirecta colaboraram para que este projecto se tornasse uma realidade, em particular, todos os servidores da função pública, os responsáveis das DAF's, os técnicos do INE e da SEAPAP e o PNUD.

RESUMO ANALÍTICO

1. Como é de conhecimento público o Governo São-Tomense, através do seu programa de governação, manifestou a sua vontade política no sentido de empreender no sistema geral da administração pública medidas que visam a criação de condições propícias ao funcionalismo público, com o objectivo de melhorar a gestão dos recursos humanos e dos próprios serviços.
2. Com efeito, uma das preocupações das autoridades nacionais se baseia na modernização, desburocratização e simplificação da administração pública, visando transformá-la num instrumento do serviço do cidadão e não num obstáculo às realizações destes.
3. Face a esta situação, tornava-se necessário proceder a um diagnóstico exaustivo do actual estado da administração pública em São Tomé e Príncipe. Daí o surgimento da ideia na realização de um recenseamento geral dos servidores da administração pública.
4. Esta operação estatística de grande envergadura foi exaustivo a nível de todo o território nacional e extensivo aos países onde são mantidas dependências do estado, ou seja, ela abrangeu todos os servidores do estado, incluindo os projectos com financiamento dos nossos parceiros e as embaixadas e serviços consulares da República Democrática de São Tomé e Príncipe.
5. Foi uma intervenção conjunta entre o Instituto Nacional de Estatística (INE) e da Secretaria do Estado da Administração Pública e Assuntos Parlamentares (SEAPAP), sendo o INE responsável pela execução do projecto em estudo.
6. A operação de recolha de dados teve o seu início a 21 de Fevereiro último e, atendendo a natureza e complexidade deste processo, a sua duração tornou muito excessivo, tendo em conta que a metodologia adoptada para a recolha de dados defraudou as nossas expectativas. Como os questionários foram preenchidos pelos próprios funcionários inquiridos, deparou-se com problemas sérios no seu preenchimento, derivado da ausência nas instituições dos processos individuais dos trabalhadores organizados.
7. Por outro lado, registou-se muitas omissões das fichas, isto é, muitos funcionários do estado não foram abrangidos, como é o caso das empresas públicas e de alguns funcionários que pura e simplesmente não prestaram informações.
8. Todavia, com esta operação apurou-se de uma forma geral a existência de 5.437 efectivos, se incluirmos os militares das Forças Armadas que, por questões estratégicas, não forneceram as respectivas fichas devidamente preenchidas, não obstante esta franja constituir de igual modo estarem ao serviço do estado.
9. A exploração efectiva dos dados, excluindo os militares, resultou que o universo dos trabalhadores do estado atingiu 4.692 efectivos, dos quais cerca de 53% são do sexo masculino e 47 do sexo feminino. Nota-se claramente a existência de desigualdade entre os géneros, com absorção de mais homens a prestarem serviços para o estado.

10. De acordo com os resultados apurados, regista-se que os trabalhadores do grupo etário de 40 a 44 anos de idade têm maior peso face ao total dos efectivos, representando cerca de 18%, seguida dos funcionários em idade de 25 a 29 anos com representação na ordem dos 15% do efectivo total. Como é óbvio, o grupo de funcionários com menos peso recai sobre os mais novos e os mais idosos.
11. Cerca de 49% de funcionários públicos são provenientes da administração central relacionadas com as actividades de saúde, educação, cultura e outras actividades de carácter social. Neste caso as mulheres se posicionam com maior peso face aos homens, sendo respectivamente 29,4% e 19,5% do total dos efectivos.
12. Existe cerca de 2% de funcionários do estado São-Tomense que possuem nacionalidade estrangeira, com destaque para os angolanos e cabo-verdianos que ocupam por si só acima de 64% destes.
13. Em termos de situação profissional dos servidores do estado, cerca de 99% estão em situação de activos, dos quais 53% são homens e 47% são mulheres.
14. Segundo o estatuto ou regime dos funcionários, 70,4% declararam ser do quadro efectivo, enquanto 29,3% constituírem trabalhadores em regime de contrato, situação que no nosso entender parece ser um pouco exagerado. Isto significa que esta franja de servidores da função pública não tem vínculo nenhum com a administração pública. Destes trabalhadores em regime de contratação, cerca de 59% são mulheres.
15. Relacionado com a situação das nomeações o presente estudo permitiu-nos conhecer realmente a dimensão do assunto, fenómeno este que constitui matéria de preocupação para as autoridades nacionais, tendo em conta que, 49,2% dos efectivos recenseados alegaram não estarem nomeados, sendo as mulheres as mais lesadas (53% contra os 47% dos homens).
16. A análise da situação do quadro do pessoal, constata-se que, em termos de grupo profissional, o pessoal técnico-profissional alberga isoladamente cerca de 32% do total dos efectivos, sendo mulheres com uma ocupação na ordem dos 56,4% face aos homens. De igual modo o quadro do pessoal não especificado representa 27,2% de todos os trabalhadores recenseados, sendo homens 62%.
17. Ao abrigo do estatuto da função pública estão definidas as categorias que os funcionários do estado poderão se ocupar. O presente estudo revela que a categoria mais ocupada pelos agentes do estado é o técnico auxiliar de 3ª classe com 15% de total dos efectivos (mulheres com cerca de 56%).
18. Entretanto, devido a ausência de algumas categorias praticadas em alguns sectores da vida nacional, originou a concentração de muitos trabalhadores no grupo de categoria "outros não especificado) com cerca de 36% do efectivo total.

19. Relativamente ao nível académico mais elevado completado pelos servidores do estado recenseados, este estudo revela que maioria dos funcionários possui nível secundário e pré-universitário com uma representação de 33,4% e 28,5% respectivamente.
20. No atinente a situação familiar dos funcionários públicos, a revelação é o domínio dos trabalhadores em situação de solteiro com 46,2% do total dos efectivos, dos quais cerca de 24% são do sexo masculino e 22,3% são do sexo feminino. Os trabalhadores em união-de-facto também se posicionam no lugar cimeiro com cerca de 33% (18,7% homens e 14,1% mulheres).
21. Cerca de 29% de trabalhadores recenseados possuem um número de filhos que se situa entre 1 e 2, cerca de 26% declararam possuir 3 a 4 filhos e, cerca de 4% destes evidenciaram possuir mais de 10 filhos, com destaque para os de sexo masculino que assumiu 3,3% dos 4% declarados.
22. Quanto aos efectivos segundo o número de pessoas a cargo, o estudo demonstra que 29,4% destes trabalhadores revelaram não ter ninguém a seu cargo, enquanto que, com maior número de pessoas a cargo estão 3,1% dos efectivos recenseados.

Capítulo 1. CONTEXTO E ENQUADRAMENTO

Tomando como referência a nova dinâmica que o Governo pretende empreender no sistema geral da Administração Pública, tanto ao nível Central como Local, medidas no sentido de criar condições para melhorar a gestão dos recursos humanos em geral e gestão dos próprios serviços fazem-se imprescindíveis. Neste sentido, e para que existam condições sólidas para implementação destas medidas, é relevante que se tenha informações/conhecimentos dos técnicos da Administração do Estado visando conhecer (i) o que existe e, (ii) as necessidades em termos de quadros, etc.

Tendo em conta que uma das maiores preocupações deste Governo é modernizar, desburocratizar e simplificar a Administração com vista a transforma-la num instrumento ao serviço do cidadão e não num obstáculo às realizações deste, e criar condições fundamentais para que esta funcione independentemente das crises política e institucionais; faz presente um dos maiores pressupostos na lógica da modernização – para modernizar é preciso conhecer. Nesta perspectiva o “conhecer” deve ser entendido como possuir elementos actualizados sobre o funcionalismo público em São Tomé e Príncipe.

Considerando que desde a publicação da Lei 5/97 – Estatuto da Função Pública a sua aplicação não tem reflectido na melhoria significativa da situação dos servidores do Estado, gerando aqui e ali focos de conflitos laborais, dado ao facto do Estado não conhecer de forma desejada o perfil socio-económico e profissional dos seus funcionários.

Não é novidade para ninguém que a situação actual do funcionamento da Administração Pública em São Tomé e Príncipe constitui uma das preocupações das autoridades nacionais, tendo em conta as dificuldades de estruturais que vem enfrentando já há algum tempo a esta parte, exigindo uma rápida reposição da autoridade do Estado.

Nesta conjuntura devem ser criadas e mantidas condições mais atractivas para o exercício da função, designadamente a criação de uma relação mais directa entre a remuneração, desempenho e resultados, de forma a estimular o mérito e determinar acréscimos de produtividade. A materialização deste desiderato só será possível se forem criadas condições para colocar à disposição do Estado elementos sobre a realidade de cada funcionário e a sua relação com o Estado.

O Governo da República Democrática de São Tomé e Príncipe definiu a Reforma do Estado como um dos objectivos no seu Programa. O objectivo principal desta reforma é “devolver ao Estado a sua capacidade de decidir sobre os gastos públicos, permitindo-lhe gerir as suas responsabilidades básicas, redefinir claramente o papel do Serviço Público e os Servidores Públicos e redefinir as suas funções e abrangência da intervenção estatal nos diferentes sectores da vida nacional”.

O atelier sobre a Avaliação do Ambiente Institucional identificou quatro causas principais para o mau desempenho da Administração Pública São-Tomense, nomeadamente (i) Falta de liderança e decisão, (ii) Carência na gestão e na organização, (iii) Falta de quadros qualificados, (iv) Falta de meios materiais e financeiros.

Dentre outras medidas o Governo preconiza no seu Programa a seguinte medida para resolver parte dos problemas que enfrenta hoje a nossa Administração Pública: Operacionalização do órgão responsável pela gestão dos recursos humanos tanto no que tange ao Serviço Público Local como Central.

Com efeito, a Secretaria do Estado da Administração Pública e Assuntos Parlamentares (SEAPAP) em colaboração com o Instituto Nacional de Estatística (INE), levou ao cabo uma grande operação estatística denominada "1º Recenseamento Geral dos Servidores da Administração Pública".

Capítulo 2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE

2.1 Resumo do Actual Estado da Administração Pública

O estudo levou as seguintes constatações e males estruturais:

- O peso excessivo dos órgãos do poder e da administração pública e a falta de eficiência desta última;
- Deputados na Assembleia Nacional são excessivos e os níveis de qualificação nem sempre são compatíveis com os seus congéneres estrangeiros;
- A nomenclatura e os critérios de evolução de carreiras nos Ministérios revelam uma falta de estrutura organizativa estável, tanto mais quanto as denominações dos mesmos sofrem imensas mudanças e os vínculos do pessoal precário;
- A instabilidade governamental cria uma situação de caos que propicia as diversas influências. Os valores técnicos são postos de lado e são supervalorizados as relações os laços pessoais;
- A falta de rigor na nomeação dos magistrados suscita dúvidas relativamente à qualificação dos mesmos, pondo em causa a celeridade dos processos, assim como a clarificação nas decisões tomadas. Pendem ainda dúvidas relativamente a possível corrupção dos tribunais;
- A falta de confiança nas nossas instituições desincentiva as iniciativas empresariais, nacionais e estrangeiras e prejudicam de várias formas o país – nomeadamente – na criação de empregos, aumento da circulação da moeda e menos impostos para os cofres do Estado;
- As funções de fiscalização não são respeitadas. Os inventários de bens públicos não são convenientemente feitos e não há transparência na aquisição dos bens e serviços da Administração Pública;
- O Tribunal de Contas é de criação recente o qual ainda não há instâncias especializadas em diferendos comerciais;
- A administração pública caracteriza-se pela falta de eficiência e eficácia dos seus serviços – fraca capacidade de decisão por parte de entidades responsáveis, ausência de critérios sobre as formas de relacionamento e responsabilização ao nível da estrutura orgânica dos serviços, a insuficiência de quadros qualificados, baixo nível de salários, incumprimento dos horários de trabalho, absentismo frequente, falta de ética no atendimento do público;
- A carência de lei que regule o financiamento dos partidos políticos, como das campanhas eleitorais;
- Por outro lado, por ocasião dos períodos eleitorais são esbanjados avultados recursos financeiros, mas não são declaradas as fontes de financiamento dos partidos envolvidos;

- Uma década após o processo de descentralização as estruturas políticas – administrativas locais não têm sido um instrumento de apoio a população na resolução dos problemas social, habitacional e profissional;
- As eleições locais e regionais deveriam ter lugar de três em três anos, na prática as locais só foram realizadas em 1992 e as regionais em 1995;
- A ausência de uma definição clara do papel do Estado e uma falta de articulação entre os órgãos de Soberania e os parceiros sociais;
- Ausência também de uma verdadeira política de descentralização e falta de transparência nas decisões e deficiente cumprimento das leis.

Em virtude destas constatações é proposto a restauração do Aparelho do Estado:

Isto é a criação de:

- 1) Unidade Autónoma de Inspeção Autárquica
- 2) Unidade de Auditoria Administrativa e;
- 3) Nº94 – a) Conselho Nacional para a Reforma do Estado;
b) Gabinete Técnico para a Reforma do Estado;
c) Ministério da Reforma do Estado e Administração Pública;
d) Comissões Especializadas e;
e) Gabinete Técnico de Descentralização das Autarquias.

É também sugerido:

I – Capacitação dos quadros do funcionalismo público.

A esta capacitação acrescentamos: o concurso de entrada para os serviços administrativos centrais ou locais. Formação contínua dos funcionários com formadores em equipas pluridisciplinares;

Criação de serviços de apoio aos utentes e meios para a simplificação administrativa.

II – Informatização.

III – Criação e aplicação de uma legislação adequada.

2.2 Preparação e Organização da Conferência

Preparação e organização da Conferência

A administração pública deve ser concebida como um serviço aberto a todos cidadãos, e em idênticas condições para prestar um bom trabalho aos utentes. Público e remunerado, deve-se ter o dever de prestar um bom serviço. Agentes administrativos com perfil, bem-educados, com grande sentido de responsabilidade.

Os agentes devem possuir conhecimentos mínimos das legislações administrativas e da informática.

A Secretaria do Estado da Administração Pública e Comunicação elaborou o Projecto de Conferencia Sobre o estado da Administração Pública financiado pela Embaixada da China Taiwan. Na sequência do qual foi criada uma comissão de implementação responsável pelo presente documento.

A realização desta Conferência tem como objectivo fundamental, criar condições para a melhoria da qualidade dos serviços e redução dos custos de funcionamento de todos os Sectores da Actividade Administrativa, incluindo todos os Órgão de Soberania e as empresas estatais.

Mas a condição *sine qua non*, para que a realização desta Conferencia tenha seja sensibilizadora, é necessário o engajamento de todos os Órgãos de Soberania, dando assim o seu parecer sobre a iniciativa da mesma.

Com a realização da Conferência Sobre a Reforma do Estado, constatamos que o maior desafio colocado ao Estado é o de reformar-se, no sentido de adaptar as mudanças e a globalização da sociedade. Superar este desafio requer transpor interesses e práticas enraizadas no nosso quotidiano e na nossa cultura, conceber e implantar uma nova estrutura que promova a agilidade e a eficiência dos Serviços Públicos, repensar as políticas de capacitação e formação, e implementar novo modelo de gestão das políticas públicas, que tenha como marca o compromisso com o cidadão.

Após a realização da Conferencia pretende-se criar um Observatório da Função Publica no sentido de por em pratica as conclusões da Conferencia, em que a curto, médio e longo prazo os objectivos específicos possam ser os seguintes:

- a) Reestruturação do Aparelho do Estado;
- b) Reorganização e modernização da Administração Pública;
- c) Revisão da Divisão Político-Administrativa e reestruturação dos Órgãos de Poder Local;
- d) Diversificação e relançamento da economia;
- e) Melhoria da qualidade dos serviços sociais e dos mecanismos de acesso;
- f) Promoção de uma cultura de disseminação de informação e de participação;

Os objectivos específicos identificados são de materialização a curto e médio prazos, e determinam os componentes fundamentais que constituem os suportes sobre os quais se assenta a estratégia global de reforma do Estado.

A sua materialização pressupõe, porém, no actual contexto político carente de formas de convergência entre os actores da cena política nacional, que sejam accionados mecanismos de concertação prévia, visando a construção de uma agenda de consenso, abarcando conteúdos programáticos susceptíveis de serem assumidos não só pela classe política, como também pelos parceiros sociais, como ajustamentos necessários ao nível das instituições, dos seus dirigentes, responsáveis, representantes ou efectivos técnicos e outros, bem como dos procedimentos relativos à sua composição e funcionamento.

Com base nessas reflexões torna-se necessário desenhar uma perspectiva de solução de razoabilidade em torno da qual os impulsionadores ou actores da reforma possam se rever para conjuntamente procederem as diligências conducentes às mudanças requeridas.

Capítulo 3. CARACTERÍSTICAS GERAIS DA POPULAÇÃO TRABALHADORA

De acordo com os resultados do Censo 2001, o efectivo são-tomense na altura atingiu 137.599, no conjunto de 6 distritos da Ilha de São Tomé e da Região Autónoma do Príncipe, sendo 49% homens contra os 51% de mulheres, conforme ilustra a tabela que se segue.

Tabela 3.01 Evolução da população residente nos últimos 10 anos

Meio de residência/ Região/Distrito	RGPH-1991			RGPH-2001			TCMA (91-01) em %		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
São Tomé e Príncipe	117.504	58.040	59.464	137.599	68.236	69.363	1,59	1,63	1,55
Urbano	52.775	25.422	27.353	75.013	36.455	38.558	3,58	3,67	3,49
Rural	64.729	32.618	32.111	62.586	31.781	30.805	-0,34	-0,26	-0,41
Centro	72.089	34.976	37.113	86.991	42.322	44.669	1,90	1,92	1,87
Água Grande	42.331	20.265	22.066	51.886	24.963	26.923	2,06	2,11	2,01
Mé-Zóchi	29.758	14.711	15.047	35.105	17.359	17.746	1,67	1,67	1,66
Sul	16.755	8.506	8.249	18.759	9.551	9.208	1,14	1,17	1,11
Cantagalo	11.433	5.748	5.685	13.258	6.683	6.575	1,49	1,52	1,47
Caué	5.322	2.758	2.564	5.501	2.868	2.633	0,33	0,39	0,27
Norte	23.189	11.762	11.427	25.883	13.276	12.607	1,11	1,22	0,99
Lembá	9.016	4.603	4.413	10.696	5.519	5.177	1,72	1,83	1,61
Lobata	14.173	7.159	7.014	15.187	7.757	7.430	0,69	0,81	0,58
Príncipe	5.471	2.796	2.675	5.966	3.087	2.879	0,87	1,00	0,74
Pagué	5.471	2.796	2.675	5.966	3.087	2.879	0,87	1,00	0,74

TCMA = Taxa de crescimento médio anual

Através da anterior tabela, constata-se que ao longo deste período se registou um crescimento efectivo na ordem de 1,6%. É notório a distribuição irregular em todo o espaço territorial, sobretudo com a concentração bastante acentuada na região centro, ou seja, nos distritos de Água Grande e Mé-Zóchi, que por si só ocupam acima de 63% do efectivo total do país.

Baseando-se dos resultados do Censo 2001, a população são-tomense projectada para o ano de **2005** foi estimada em **148.968** habitantes, sendo 49% do sexo masculino e 51% do sexo feminino.

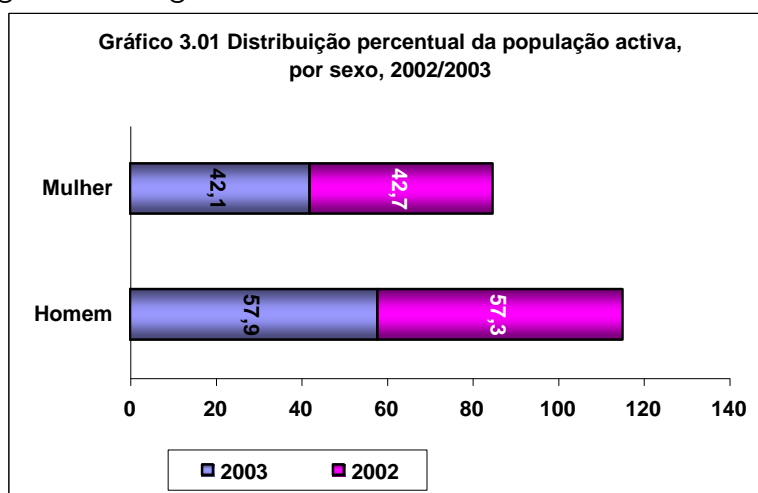
Os resultados do último recenseamento (RGPH-2001) demonstraram que a população economicamente activa representavam 53,2%, enquanto que a população não economicamente activa representavam 46,8% face a população global.

A população activa em Agosto de 2001 era de 52.192 indivíduos, o equivalente a uma taxa bruta de actividade de aproximadamente 36,9%, dos quais, 31.534 eram do sexo masculino representando 60,4% e 20.658 eram do sexo feminino (39,6%).

Considerando ainda os resultados provenientes do último censo realizado em 2001, a população empregada representavam um efectivo de 43.980 indivíduos, dos quais 28.472 eram homens e 15.508 eram mulheres. Em termos percentuais, os empregados representavam 84,3% dos activos, enquanto que os desempregados rondavam 15,7%.

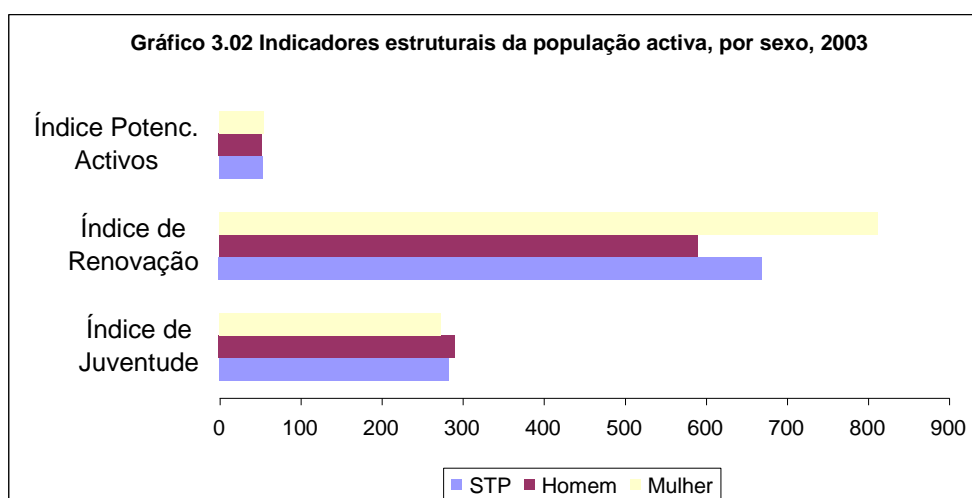
Por outro lado, os dados mais recente sobre o fenómeno da população activa, de acordo com os resultados do Inquérito à População Activa, Emprego e Desemprego, realizado em 2003, dão conta da existência de um total de cerca de 55 mil efectivos activos, o que representa 38,3% do efectivo total em todo o território nacional.

Através do gráfico B2.9, segundo os resultados do inquérito acima referido, pode-se constatar a desigualdade existente entre os géneros, ou seja, os homens ocupam a primeira posição com 57,9% contra os 42,1% das mulheres. Se compararmos com o período homólogo esta desigualdade é similar.



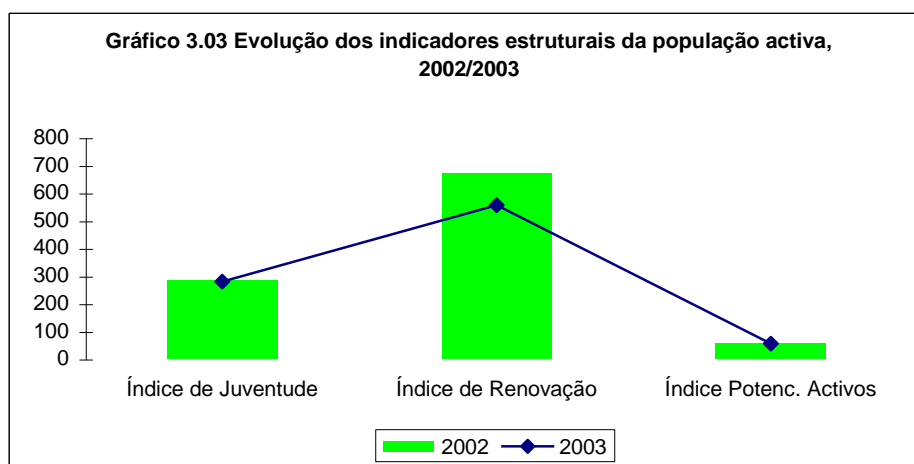
A variação homóloga da população activa observada ronda um crescimento de 1,5 pontos percentuais (gráfico 3.01).

Em termos de indicadores estruturais da população activa por sexo, que demonstram a dinâmica desta camada populacional, a sua capacidade de renovação e suas potencialidades nos próximos anos. Com efeito, o índice de juventude da população activa é de 283,7 activos de 15-39 anos para cada activo de 40-64 anos (gráfico 3.02), isto significa que a proporção dos mais jovens em relação aos mais velhos é de aproximadamente triplo, com o sexo masculino a superar o feminino.

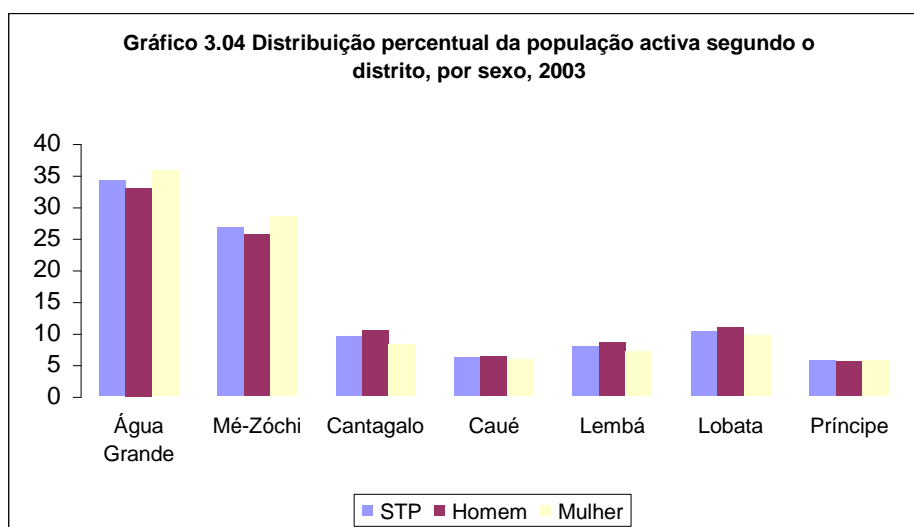


O gráfico 3.02 mostra-nos ainda a existência de um elevado potencial de renovação da população activa, dada a relação entre as activas de 20-29 anos e as de 55-64 anos demonstra que existe cerca de 7 vezes mais activos jovens que activos idosos. Portanto, verifica-se uma relação muito dinâmica no que se refere a mudança de geração da população activa, tendo em conta que cada activo que potencialmente se prepara para ser reformado surge cerca de 7 activos na actividade económica, com maior destaque para a população activa feminina que, ultrapassou em 8 vezes mais, daí se considera que esta franja é potencialmente superior para a renovação.

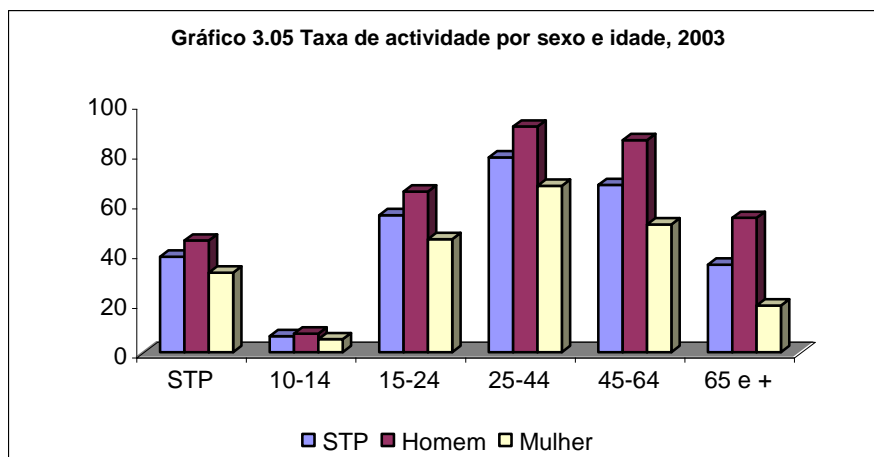
A variação homóloga dos indicadores estruturais da população activa de acordo com o gráfico 3.03, demonstra um crescimento em todos os indicadores, com maior ênfase nos índices de renovação que cresceu cerca de 21%.



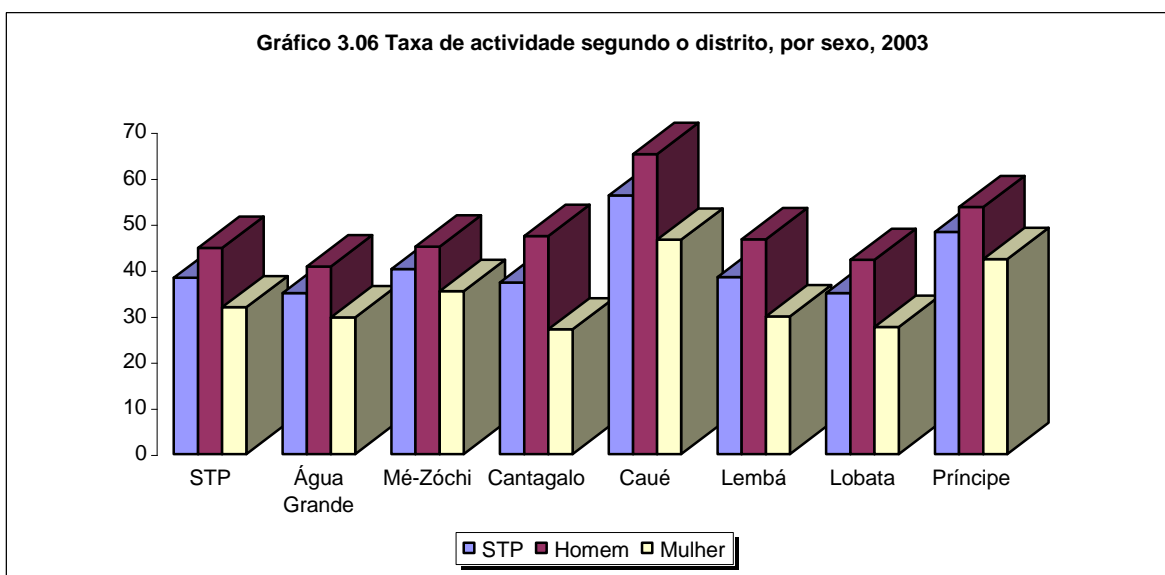
A distribuição espacial da população activa é de igual modo desigual, como sempre o distrito de Água Grande ocupa o primeiro lugar com 34,1% (gráfico 3.04), enquanto que o distrito de Caué e a Região do Príncipe continuam na cauda com respectivamente 6,1% e 5,6% do total activo.



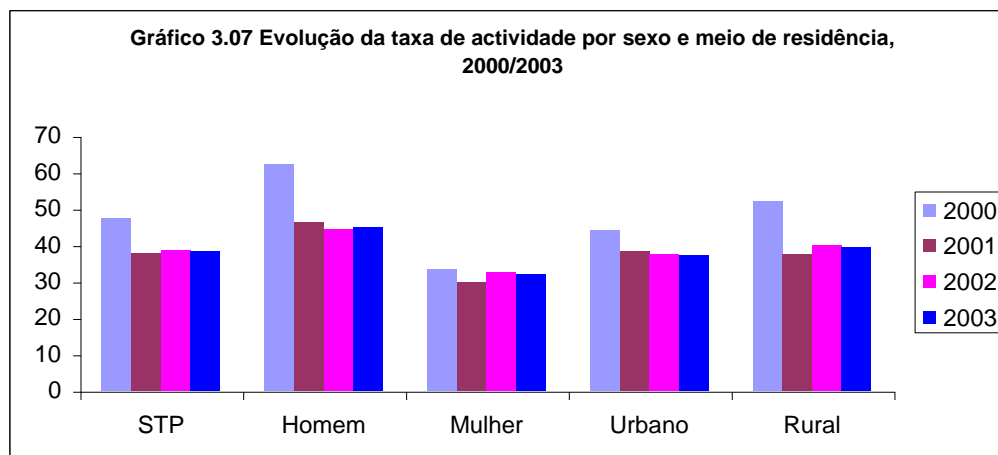
Com os resultados extraídos do Inquérito à População Activa, Emprego e Desemprego de 2003 apurou-se uma taxa de actividade de 38,3% (gráfico 3.05). O decréscimo observado, ainda que seja pouco expressivo (-0,5%) em termos homólogos (gráfico B2.15), advém da diminuição de taxa da actividade das mulheres (-2%) contra registado nos homens (0,7%).



A taxa de actividade por distrito revela, como sempre, um desnível considerado, onde os distritos de Água Grande e Lobata se posicionaram com nível abaixo do resultado global, atingindo os 35% (gráfico 3.06). O distrito de Caué obteve uma taxa superior (56,2%) de todos os outros. Mais uma vez é notório neste gráfico o domínio dos homens face as mulheres, em todos os distritos, é visível esta diferença, com maior destaque para o distrito de Caué (65,2%).



Em termos de evolução da taxa de actividade nos últimos 4 anos, constata-se uma tendência diminutiva, saindo de 47,5% em 2000 para 38,3% em 2003 (gráfico 3.07).



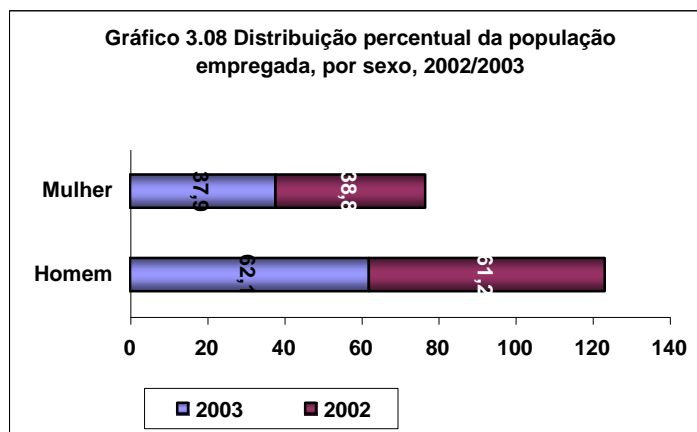
Constituindo umas das componentes da população activa, os desempregados no sentido "restrito" em 2003 representam 16,4% destes a nível nacional, sendo 36,3% homens e 63,7% mulheres, ou seja, estamos perante uma situação inversa, do que se regista na população empregada, que será tratada no sub-capítulo que se segue. A variação homóloga demonstra um decréscimo de menos 5,8 pontos percentuais.

A abordagem do desemprego no sentido "restrito", querará dizer os indivíduos que, no período de referência, declararam estar em situação de desempregado, mas estando disponível para trabalhar e a fazer diligências no sentido de procurar um emprego, que seja o primeiro emprego ou um novo emprego.

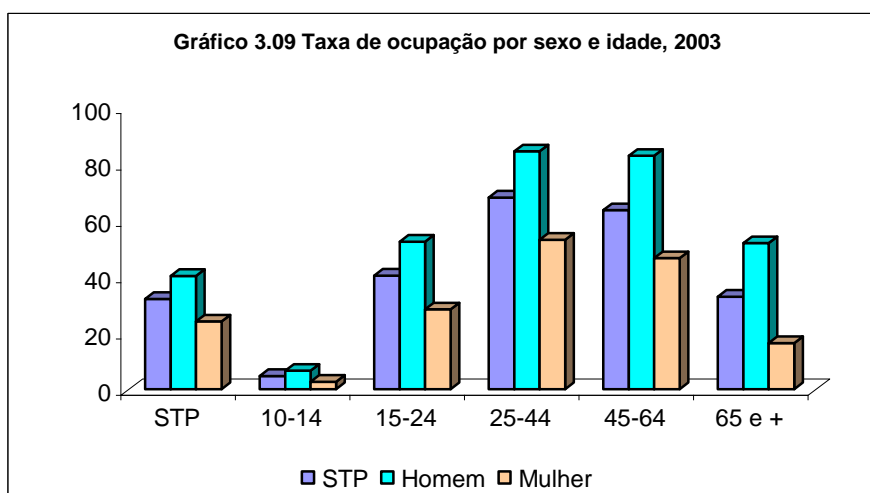
A taxa de desemprego no sentido "**restrito**" em 2003 atingiu 16,4%, o que significa uma diminuição em relação ao ano anterior de menos 7,2 pontos percentuais. Continua-se a deparar com desigualdade de género, ou seja, a população masculina apresenta uma taxa de 10,2% contra os 24,8% nas mulheres.

Ora, se tivermos em conta o fenómeno do desemprego no sentido "**lato**", ou seja, o efectivo global que, no período de referência, se encontrou efectivamente em situação de desemprego sem se ter feito alguma diligência na procura do emprego, a taxa de desemprego revela um nível consideravelmente alto, ou seja, ela assumiu em 2003 cerca de 25% contra os 28,1% atingido no ano de 2002, o que significa um decréscimo na ordem de -11,4 pontos percentuais correspondente a variação homóloga. Na óptica do género, nota-se um desequilíbrio bastante acentuado em detrimento do sexo feminino, donde a diferença entre os sexos, os valores atingidos para os homens chegam a ultrapassar a metade do valor alcançado para as senhoras nestes últimos dois anos. Em termos de variação homóloga, o homem apresenta em melhor situação tendo em conta que o decréscimo é muito mais acentuado do que as da mulher.

A população empregada como uma das componentes da população activa, no período em análise, representou 83,6% da população activa, contra os 82,4% registados no ano anterior. Entretanto, em termos homólogos, ela teve um incremento na ordem dos 3,1%, devido do aumento significativo de número de homens empregados.



Ainda em relação a população empregada, através do gráfico 3.08 permite-nos fazer uma análise em termos de diferença entre os sexos, das quais, é visível o predomínio do sexo masculino face ao feminino, onde se registam respectivamente 62,1% e 37,9% do total dos indivíduos empregado, tendo o período homólogo um comportamento bastante similar.



Relativamente ao indicador do emprego designadamente, a taxa da ocupação (gráfico 3.09) atingiu 32% a nível nacional, sendo 40,2% para homens e 24% para mulheres. A análise por grupos de idade permite-nos constatar que o grupo de 25-44 anos de idade apresenta um índice mais elevado (68%), sendo 84,4% homens e 53% mulheres, enquanto que, os trabalhadores em idade infantil representam apenas 4,6% (6,5% homens e 2,6% mulheres).

Por ramo de actividade económica principal (CAE-STP), verifica-se que maior parte dos trabalhadores de São Tomé e Príncipe dedicam-se em primeiro lugar ao "Comércio, reparação de veículos e outros" com 26,3%, dos quais 35,4% são homens e 64,6% mulheres, seguido de "Agricultura, produção animal, caça e silvicultura" com 24%, sendo 71,4% homens e 28,6% mulheres. De salientar que o sector terciário representa 52% de todos os trabalhadores são-tomenses, sendo 43,5% homens e 56,5 mulheres, contra o sector secundário (18,8%), donde se pode verificar um predomínio considerável de homens (90,4%) em relação as mulheres (9,6%).

Analisando o emprego por profissão principal, constata-se que a maior parte de trabalhadores são "Profissionais não qualificados" com 45%, dos quais 49,3% são homens e 50,7% mulheres, seguido de "Agricultores e trabalhadores qualificados" com 14,1%. Não se regista neste caso grandes diferenças entre os sexos. Os "Executivos, legislativos e quadro superiores" são bastante insuficientes representando apenas 0,6 pontos percentuais, sendo 75% homens e 25% mulheres.

Por situação na profissão, verifica-se que os "Trabalhadores por conta de outrem" representam 47,1%, dos quais, 62,4% são homens e 37,6% mulheres, seguido de "Trabalhadores por conta própria como isolados" com 44,4%, sendo 69% homens e 31% mulheres. Os empregadores ou patrões apresentam uma participação bastante insignificante (1,6%).

Capítulo 4. ELEMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 Objectivo do Estudo

O objectivo global deste Projecto é compatível com as prioridades do Governo no sentido de **“Fornecer dados que caracterizem o estado dos recursos humanos da Administração Pública São-tomense para melhorar a qualidade de prestação de serviço público à nossa população”**.

A realização do Objectivo Global será conseguida pela realização dos Objectivos Específicos que se apresentam a seguir:

- Determinar o número e a distribuição dos Servidores da Administração Pública;
- Determinar principais características sócio-demográficas, o percurso, o fluxo e a massa salarial;
- Fornecer dados para a montagem dos Índices dos Salários;
- Fornecer dados individuais reais e completos à Base de Dados da Administração Pública;
- Fornecer dados para as estatísticas do trabalho;
- Estabelecer uma base de sondagem para posteriores operações estatísticas, relacionadas com os fenómenos da dinâmica dos Servidores da Administração Pública.

4.2 Abrangência do Estudo

O Recenseamento Geral dos Servidores da Administração Pública é exaustivo em todo o território nacional e extensivo aos países onde são mantidas dependências do Estado e, como tal, abrange toda a população Servidora do Estado, ou seja, esta operação será dirigida a todos os Servidores da Administração Pública, incluindo os Projectos com financiamento dos parceiros do Estado São-Tomense, bem como nas Embaixadas e Serviços Consulares da República Democrática de São Tomé e Príncipe e os órgãos do poder local.

4.3 Método de Recolha de Dados

Para a recolha de dados no âmbito desta operação censitária, foi executada com a utilização de dois instrumentos de notação (Questionários) registados no âmbito do Sistema Estatístico Nacional, sendo nominais, simultâneos e de resposta obrigatória e gratuita.

O método de recolha dos dados foi directo, mediante o auto-preenchimento dos instrumentos de notação (Questionários), sob orientação e supervisão dos técnicos do INE e da SEAPAP, ou seja, a recolha de dados é através da utilização de dois tipos de questionários.

4.4 Instrumentos de Notação e Outros Suportes de Recolha

No âmbito desta grande operação estatística, o INE elaborou alguns instrumentos para garantir a recolha de dados com eficiência e eficácia, tendo utilizado para o efeito dois tipos de questionários, que a seguir se indica:

- **Questionário Individual**, que é destinado à todos os funcionários ou agentes ao serviço do Estado, incluindo os afectos aos projectos, embaixadas e câmaras distritais e regional, e;
- **Questionário Institucional**, destinado à toda entidade do Estado, incluindo os projectos, embaixadas e câmaras distritais e regional, sendo o seu preenchimento da inteira responsabilidade do tutelar máximo do sector ou pelo chefe dos serviços administrativos deste sector.

Por outro lado, foram elaborados vários outros instrumentos e suportes de recolha, com destaque para: Folhetos informativos sobre a matéria; Decreto que regulamenta e autoriza este processo de recenseamento; Instruções para o preenchimento dos respectivos questionários; e, Fichas para apuramentos preliminares.

4.5 Operação de Recolha de Dados

O processo de recolha de dados teve o seu início em 21 de Fevereiro último, prevendo o seu término para o passado dia 11 de Março corrente. Atendendo a complexidade desta tão grande e nova operação e, sobretudo, do nível académico dos agentes públicos e problemas estruturais que se vem enfrentando a alguns tempos a esta parte, teve consequência no preenchimento dos questionários, o que foi necessário estender-se o período de recolha para finais do mês de Junho do corrente ano.

A equipa de recolha de dados foi constituída por:

- 3 Supervisores do 1º Nível, indicado pelo INE;
- 16 Supervisores do 2º Nível, que recaiu sob a responsabilidade dos Directores dos Serviços Administrativo e Financeiro (DAF) dos diferentes Ministério e/ou Órgãos de Soberania; e,
- 36 Agentes de Recenseamento provenientes das DAF dos respectivos Ministérios, incluindo os Estafetas Distritais e agentes do INE.

Os Directores das DAF, em colaboração com os supervisores do INE e o técnico da Secretaria do Estado da Administração Pública e Assuntos Parlamentares – SEAPAP, assumiram a recolha dos questionários institucionais dos seus respectivos Ministérios e o seu posterior envio ao Instituto Nacional de Estatística, bem como supervisionaram a recolha dos questionários individuais dos Serviços dependente deste Ministério e, de igual modo, procederam o seu encaminhamento ao INE.

Os supervisores do INE se responsabilizaram pelo acompanhamento da recolha dos dados nas entidades que lhes foram atribuídas e o apuramento preliminar dos resultados, efectuando uma listagem completa das entidades ou sectores que integram um determinado Ministério ou órgão máximo.

A estrutura máxima de todo este processo do Recenseamento Geral dos Servidores da Administração Pública que decorreu no País, pela primeira vez, foi dirigida por uma “Equipa Técnica de Coordenação”, constituída por:

- Director-Geral do INE, na qualidade do Coordenador Nacional do Projecto;
- 1 Técnico Superior do INE, na qualidade do Coordenador Técnico do Projecto;
- 2 Técnicos Superiores da SEAPAP;
- 1 Assistente Técnico da SEAPAP; e,
- 1 Assistente Administrativo do INE.

Os resultados preliminares foram divulgados em três momentos diferentes, ou seja, um **Relatório Intercalar Técnico-Financeiro** apresentado em finais do mês de Março do ano em curso; seguido de um **Relatório Preliminar** submetido nos finais do mês de Maio; e, finalmente, um **Ponto de Situação** apresentado nos finais do mês de Junho, aquando do fecho da etapa de recolha de dados.

Recorde-se que, efectivamente a realização da recolha de dados (**Fase II**) passou necessariamente pela execução de trabalhos preparatórios (**Fase I**), com destaque para a concepção metodológica de todo o processo, a elaboração de vários documentos e suportes de recolha de dados, ou seja, os questionários e as respectivas instruções de preenchimento bem como a listagem de codificação.

A adopção definitiva dos instrumentos de recolha esteve sob a responsabilidade da Equipa Técnica de Coordenação, que efectuou várias reuniões de trabalho, sob a supervisão directa da então, Sra. Secretária do Estado da Administração Pública e Assuntos Parlamentares.

Por outro lado, foram realizadas reuniões de trabalho com os supervisores a vários níveis, bem como a acção de formação dirigida aos pontos focais dos Ministérios e outros, designadamente Agentes Recenseadores. O INE muniu os Estafetas Distritais de conhecimentos na matéria de preenchimento dos questionários a nível dos seus respectivos distritos, servindo como elo de ligação e agentes de recolha nestas áreas sob a orientação directa do INE.

Tendo em consideração as dificuldades enfrentadas durante toda a operação, é importante frisar que, o atraso considerável que se viveu adveio da natureza e da complexidade desta tão importante operação estatística e, sendo pela primeira vez que se realizou esta operação, o período estipulado para a sua concretização foi nitidamente subestimado.

Por conseguinte, em função dos questionários recebidos, deu-se conta que os Servidores do Estado não estão preparados para acções desta natureza, sobretudo quando estamos lidando com indivíduos que não têm cultura estatística. Durante todo este processo, constatou-se que efectivamente a nossa administração pública vive uma situação dramática, ou seja, os serviços administrativos não funcionam obedecendo as regras estatuídas.

Exemplificando um dos aspectos que põe em causa a organização dos serviços, tem a haver com a falta de conhecimento e de informação em matérias de: a data do ingresso dos efectivos, a data de nomeação, o tipo de nomeação, o salário bruto, os descontos que se efectuam nos seus salários, a categoria, etc.

É notório que as fichas recolhidas estão muito mal preenchido devido o baixo nível de escolaridade dos efectivos. De acordo com a disponibilidade financeira, utilizou-se uma metodologia inadequada para a recolha de dados, que se baseou no auto-preenchimento das fichas, com o auxílio dos pontos focais a nível ministerial e os respectivos chefes dos serviços administrativos sectoriais.

Capítulo 5. PRINCIPAIS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Recenseamento: O recenseamento geral dos servidores da administração pública, é uma operação que consiste na recolha, validação e tratamento de dados sobre os servidores da Administração Pública São-Tomense.

Servidor da administração pública: Para efeitos do presente recenseamento, servidores são todos aqueles que se encontrem no activo na Administração Pública, com qualquer tipo de vínculo, bem como aqueles que tenham tido vínculo mas o mesmo cessou por qualquer motivo.

Unidade de recenseamento: Para efeito deste recenseamento a Administração Pública divide-se em dois níveis de Unidades de Recenseamento, nomeadamente um primeiro nível de unidade que diz respeito ao Organismo Máximo da administração central do Estado, ou seja o Ministério ou equiparado, enquanto que a unidade do segundo nível refere-se ao nível hierárquico inferior ao anterior, ou seja, os serviços, sectores, direcção-geral, etc.

Agregado familiar: Entende-se por agregado familiar, um grupo de pessoas, aparentadas ou não, que vivem habitualmente sob o mesmo tecto e autoridade de um chefe de família, mantendo em comum a satisfação das necessidades essenciais, ou seja, as despesas de habitação, alimentação e vestuário.

Um agregado familiar pode ser composto por:

- uma só pessoa;
- um homem com a sua esposa e filhos;
- um homem ou uma mulher com os filhos e/ou avós;
- um homem ou uma mulher com o(s) seu(s) filho(s).

Casos particulares

- Filhos casados que vivem com os pais na mesma casa mas que suportam as suas despesas independente dos pais - formam um agregado separado dos pais embora vivam na mesma casa.
- Um grupo de pessoas solteiras que vivem na mesma casa constitui um agregado se tomarem as refeições em comum. No caso contrário, constituem agregados diferentes.
- Crianças membros de agregados e que se encontram nos internatos ou nas casernas no momento do recenseamento não são consideradas como pertencentes aos agregados respectivos.
- Uma empregada que come e dorme em casa do patrão, faz parte deste agregado.
- Crianças que dormem num outro bairro ou lugar mas comem frequentemente com os pais, formam um agregado à parte.

Chefe do agregado familiar: É a pessoa responsável pelo agregado ou aquela que, para efeitos do recenseamento, é indicada como tal pelos restantes membros. Em cada agregado familiar deverá haver sempre um chefe e deve ser uma pessoa aí residente, podendo estar presente ou não no momento do recenseamento, desde que a ausência seja inferior a 6 meses.

Momento censitário: Uma vez que o número de pessoas e as suas características mudam com o tempo, é necessário que as perguntas dos Questionários do Recenseamento sejam referidas a um mesmo momento, chamado **momento censitário**.

O conhecimento do **momento censitário** é fundamental para se saber com rigor o número de efectivos activos em cada unidade de recenseamento, num momento preciso. Para o Recenseamento geral dos servidores da administração pública são-tomense, a realizar de 21 de Fevereiro a 11 de Março de 2005, o **momento censitário** será as 18 horas do dia 18 de Fevereiro de 2005.

Nacionalidade: É a cidadania legal do indivíduo no momento do censo. Serão consideradas nacionalidades São-Tomense e estrangeiras.

Estado civil: É a situação do indivíduo de acordo com as leis, usos e costumes face ao casamento ou vivência marital no momento do censo.

DEVE-SE CONSIDERAR:

Solteiro – Pessoa de qualquer sexo que nunca tenha contraído matrimónio civil ou religioso e não esteja a viver em união de facto no momento do censo.

Casado – Pessoa que está unida por casamento civil e/ou religioso.

União-de-Facto: Um homem e uma mulher que vivem matrimonialmente em comum independentemente dessa união ter sido oficializada perante o registo civil.

Separada(o) /Divorciada(o): É a pessoa que esta separada ou divorciada do cônjuge quer seja por lei ou não

Viúvo(o): Pessoa que foi casada, faleceu-lhe o marido ou mulher e não voltou a casar-se ou viver em união-de-facto. Se a pessoa se casou novamente é considerada “Casada”.

Dependente: Interessa ao Recenseamento a dependência em relação ao servidor, ou seja, é dependente a pessoa cujo principal meio de vida é o apoio do funcionário. Dito de outro modo, é dependente, a pessoa que vive principalmente a cargo do funcionário.

Nível de instrução: Entende-se por nível de instrução o grau máximo concluído ou que tenha frequentado no sistema de ensino onde faz (fez) os seus estudos. Para efeitos deste censo o nível de instrução é medido pelo ano/classe/fase que frequenta ou frequentou no sistema de ensino onde faz (fez) os seus estudos. Para as pessoas que tenham estudado no estrangeiro, deve fazer, - em colaboração com o recenseado, a correspondência com o nosso sistema de ensino.

Relação jurídico-funcional: designa o tipo de vínculo com a administração pública ou a forma de ocupação do lugar num determinado organismo da administração pública.

Unidade orgânica: é a entidade (Ministério, Instituto, Câmara Distrital, Presidência da República, Assembleia Nacional, Assembleia Distrital, Estado Maior das Forças Armadas, etc.) a que se encontra adstrito o servidor.

Ministério: É um departamento da administração central do Estado dirigido por um Ministro.

Instituto Público: É uma pessoa colectiva pública de tipo institucional criada para assegurar o desempenho de funções administrativas de carácter não empresarial pertencentes ao Estado ou a outra pessoa colectiva pública.

Câmara Distrital: é um dos órgãos executivos do Município. Na ficha de recenseamento a expressão “Câmara Distrital” esta empregue no sentido de abranger o município enquanto pessoa colectiva.

Direcção-Geral: é a principal unidade orgânica (serviço executivo) no seio de um departamento governamental ou outra entidade equiparada, criada para levar a cabo as atribuições.

Departamento: qualquer estrutura/serviço de nível mais elevado dentro de uma das entidades acima referidas.

Quadro: É o elenco de lugares permanentes de um ou mais departamentos ou seja o conjunto de grupos de pessoal em que se integra diversas carreiras

Cargo Político: Todo aquele ao qual estão constitucional ou legalmente confiadas funções políticas.

Quadro Comum: Conjunto de lugares permanentes de pessoal, e como tal conjunto de grupos de pessoal em que integra diversas carreiras que são comuns a vários Ministérios

Quadro Privativo: Elenco de lugares cuja natureza de funções implique especialização que interesse um ou alguns serviços de um departamento Governamental ou interessa apenas um departamento governamental.

Quadro Especial: É aquele constituído por agentes designados para o exercício de funções de confiança política e por isso livremente amovíveis.

Quadro Dirigente: Elenco de lugares para pessoal de direcção (director de serviço ou cargo superior) ou Chefia operacional (Chefe secção chefe de divisão).

Grupo Profissional: É um conjunto de categorias de lugares de uma mesma espécie profissional (pessoal dirigente, pessoal técnico superior, pessoal técnico, pessoal técnico profissional; pessoal administrativo, pessoal operário e pessoal auxiliar)

Carreira Profissional: Denominação dada ao conjunto hierarquizado de categorias às quais correspondem funções da mesma natureza a que os funcionários terão acesso de acordo com a antiguidade e o mérito evidenciado no desempenho profissional.

Cargo/Categoria: Posição funcional do servidor público no âmbito de uma carreira, fixada de acordo com o conteúdo e a qualificação da função ou funções, referida à escala salarial da função pública.

Nível de Referência: Agrupamento de cargos submetidos a um mesmo salário, identificado por um número.

Remuneração: Também designada remunerações ou vencimentos compreende todas as formas de remunerações de serviço (remuneração principal; remunerações acessórias – subsídio de renda de casa, ajudas de custo, subsídio de isolamento, etc.).

Vencimento de base: Chamado vencimento principal, remuneração certa do cargo público, é o vencimento fixado por lei independentemente de circunstâncias relativas à pessoa que nele serão providas, ao lugar e ao modo do respectivo exercício. Corresponde ao vencimento em sentido estrito. É o vencimento do cargo sem a dedução de descontos legais.

Vencimento líquido: É o vencimento base com a dedução de descontos legais

Subsídio/Suplemento: É a importância que a lei manda pagar atendendo às circunstâncias especiais de cada funcionário ou às despesas extraordinárias que o exercício da função lhe acarrete (as gratificações, os suplementos de risco, subsídio de renda de casa, subsídio para despesas de representação, subsídio de isolamento, ajudas de custo, subsídio de deslocamento por transferência, abono de família, participação em rendimentos fiscais, etc.).

Segurança social: É o Direito de carácter social que constitui objecto da relação jurídica de emprego e que visa a satisfação das necessidades básicas do servidor público e em certos casos dos membros do seu agregado familiar. Existem as seguintes modalidades: protecção na doença, protecção na invalidez, protecção na velhice, protecção na maternidade, protecção à família do funcionário etc.

Desconto para segurança social: Descontos obrigatórios para segurança social dos trabalhadores por conta de outrem (no INSS)

Capítulo 6. ANÁLISE DOS RESULTADOS APURADOS

O sucesso da operação estatística em análise, passa necessariamente pelas seguintes garantias:

- Não omissão, quer dizer que todos deverão ser abrangidos, ou seja, recenseados;
- Não duplicação, ou seja, que ninguém seja recenseados duas vezes; e,
- Qualidade das informações, o que significa que as fichas deverão ser preenchidas completamente e, que as informações prestadas sejam de qualidade aceitável.

Atendendo que se deparou com dificuldades extremas, sobretudo na recolha de dados, permitiu-nos apenas nesta fase explorar os dados proveniente do "Questionário Individual", que é o que mais interessa ao presente estudo.

Com efeito, os resultados apurados vêm reflectir ou espelhar a realidade que vive a nossa administração pública, dos níveis do conhecimento dos deveres e poderes dos servidores do Estado.

6.1 Análise dos Resultados Globais

Esta tão grande e importante operação estatística, o Recenseamento Geral dos Servidores da Administração Pública, permitiu-nos extrair os seguintes resultados globais:

- Do ponto de vista geral, estima-se que os servidores do Estado rondará os 5.437 efectivos, se tivermos em conta os militares das Forças Armadas de São Tomé e Príncipe, que de igual modo constituem uma franja da administração pública;
- Por outro lado, os dados explorados não incluindo os militares, reflectem que no universo de 4.692 servidores da administração pública se identificaram como trabalhadores, dos quais 52,7% são do sexo masculino, contra os 47,3% dos indivíduos do sexo oposto. Estamos perante uma situação de desigualdade entre os géneros, ou seja, os Servidores do Estado são representados na sua maioria pelos homens.

As análises seguintes serão baseadas dos resultados extraídos dos questionários individuais recolhidos a nível de todos os órgãos de soberania, incluindo os projectos, as embaixadas de São Tomé e Príncipe acreditadas nos países amigos e as câmaras distritais.

6.2 A Nível dos Órgão de Soberania e do Poder Local

Neste capítulo é bastante evidente a concentração dos funcionários no órgão de soberania "Governo" com uma representatividade superior a 91%, na qual 84,5% representado pelos efectivos do governo central e 6,6% pelo governo da Região Autónoma do Príncipe, de acordo com a tabela que se segue:

Tabela 6.02 Resumo do resultado a nível de órgão de soberania e outros								
Designação	Total		Masculino		Feminino		Porcentagem	
	4.692	100,0	2.474	52,7	2.218	47,3	M	F
Presidência da República	43	0,9	28	0,6	15	0,3	65,1	34,9
Assembleia Nacional	67	1,4	35	0,7	32	0,7	52,2	47,8
Governo Central	3.928	84,5	2.053	43,8	1.875	40,0	52,3	47,7
Governo Regional do Príncipe	310	6,6	178	3,8	132	2,8	57,4	42,6
Tribunal	64	1,4	39	0,8	25	0,5	60,9	39,1
Câmaras Distritais	243	5,2	119	2,5	124	2,6	49,0	51,0
Outros Projectos	37	0,8	22	0,5	15	0,3	59,5	40,5

Através da presente tabela é visível este predomínio de funcionários no governo central, onde se nota a existência de mais homens face ao número de mulheres servindo o Estado, representando respectivamente 52,3% contra 47,7%.

Relacionando os efectivos por sexo face ao total geral de trabalhadores do estado, constata-se que os homens têm maior peso com um nível de 43,8%, enquanto que as mulheres surgem apenas 40%.

Se analisarmos a diferença existente entre os sexos, a anterior tabela demonstra claramente que apenas no sector nas câmaras distritais as mulheres apresentam uma representação ligeiramente mais elevada (51%) face aos homens que atingiu os 49%. A presidência da república aparece nesta tabela com uma representação feminina muito baixa (34,9%) face a representação masculina (65,1%).

Neste caso, deduz-se que se torna necessário delinear uma política mais coerente na administração pública para integrar melhor e mais as mulheres, que continuam a ser marginalizadas.

6.3 A Nível do Governo Central e da Região do Príncipe

Para a análise do presente sub-capítulo, ilustrou-se a tabela 6.03, que retrata como está distribuído os funcionários do estado a nível dos ministérios na altura, onde se pode constatar que os efectivos do Ministério da Educação e Cultura representam por si só em 37,7% (14,9% do sexo masculino e 22,8% do sexo feminino), face ao total dos agentes ao serviço do estado no órgão de soberania "Governo".

Todavia, se compararmos o número de funcionários do ministério em causa, face ao total de agentes da função pública, constata-se que esta representatividade atinge 34%, sendo 39,5% representados por homens contra os 60,5% de mulheres. Isto significa que o sector de educação é a que tem maior representatividade dos indivíduos do sexo feminino. Existem outros organismos com predominância das mulheres, estamos falando do Gabinete do Primeiro-Ministro (55,2%), do Ministério da Saúde (60,8%) e as Câmaras Distritais (51%), enquanto que nos restantes organismos ao predomínio recai sobre os agentes do sexo masculino.

De destacar igualmente o Ministério da Defesa e Ordem Interna, que ocupa segundo lugar a nível do governo com 16% (13,6% de homens contra apenas 2,4% de mulheres, enquanto que atinge 14,4% (12,3% de homens contra apenas 2,1% de mulheres) em relação ao total de efectivos da função pública.

Tabela 6.03 Resultados a nível dos ministérios por sexo								
Designação	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
	4238	100,0	2231	52,6	2007	47,4	M	F
Gabinete do Primeiro-Ministro	27	0,6	11	0,3	16	0,4	40,7	59,3
Ministério dos Negócios Estrangeiros, Coop.e Comunidade	80	1,9	44	1,0	36	0,8	55,0	45,0
Ministério da Defesa e Ordem Interna	676	16,0	576	13,6	100	2,4	85,2	14,8
Ministério da Educação e Cultura	1598	37,7	631	14,9	967	22,8	39,5	60,5
Ministério do Planeamento e Finanças	156	3,7	86	2,0	70	1,7	55,1	44,9
Ministério de Agricultura, Desenvolvimento Rural e Pescas	163	3,8	100	2,4	63	1,5	61,3	38,7
Ministério da Justiça, Adm. Pública e Assuntos Parlamentares	232	5,5	141	3,3	91	2,1	60,8	39,2
Ministério da Saúde	649	15,3	254	6,0	395	9,3	39,1	60,9
Ministério dos Recursos Naturais e Meio Ambiente	25	0,6	16	0,4	9	0,2	64,0	36,0
Ministério da Juventude, Desportos e Comunicação Social	65	1,5	36	0,8	29	0,7	55,4	44,6
Ministério do Trabalho, Emprego e Solidariedade	85	2,0	47	1,1	38	0,9	55,3	44,7
Ministério das Obras Públicas e Infra-estruturas	108	2,5	76	1,8	32	0,8	70,4	29,6
Ministério do Comércio, Indústria e Turismo	64	1,5	35	0,8	29	0,7	54,7	45,3
Governo Regional do Príncipe	310	7,3	178	4,2	132	3,1	57,4	42,6

Para confirmar a desigualdade existente entre os sexos neste ministério, as duas últimas colunas da respectiva tabela demonstra um domínio completo dos homens face as mulheres, com 85,2% e 14,8% respectivamente. Dada a natureza do organismo, não constitui nenhuma surpresa para os utilizadores e/ou analista desta tão grande diferença entre os sexos, tendo em conta, que este estudo inclui informações respeitantes aos paramilitares e polícias ao serviço do estado,

Por outro lado, é importante frisar que muitos agentes deste ministério não forneceram as fichas do recenseamento, dada a especificidade da instituição. Trata-se dos agentes (militares) das Forças Armadas de São Tomé e Príncipe (poderá encontrar em anexa uma tabela com os respectivos valores,

Outro sector de peso é o Ministério da Saúde, que se posiciona no terceiro lugar com 15,3% do efectivo a nível do governo e, 13,8% do efectivo global. Neste caso, as mulheres apresentam em primeira linha, tal qual como no Ministério da Educação e Cultura, com uma representação de 60,9% face aos homens (39,1%). O Gabinete do Primeiro-Ministro também empregou mais mulheres (59,3%), isto é, a nível de 14 organismos ilustrado na presente tabela, apenas em três deles as mulheres têm maior representatividade.

O Governo da Região Autónoma do Príncipe absorve 6,6% (3,8% homens e 2,8% mulheres) do efectivo total, enquanto que face ao órgão de soberania "Governo", é representado por 7,3% (4,2% homens e 3,1% mulheres).

6.4 Os Efectivos Segundo a Estrutura Etária e Outros

Neste ponto serão abordadas questões relacionadas com os efectivos segundo a faixa etária, as Classificações das Actividades Económica de São Tomé e Príncipe (CAE-STP), a nacionalidade e as residências actuais e profissionais.

De acordo com a tabela que se segue, que se trata dos trabalhadores da função pública por idade e sexo, verifica-se que uma maior concentração dos mesmos no grupo etário de 40 aos 44 anos de idade, que representa 17,5% do efectivo total, tendo uma distribuição equitativa em relação ao sexo. (8,8%). Entretanto, visto de uma outra face, ou seja, linearmente, conforme ilustra as duas últimas colunas da respectiva tabela, a representação masculina (50,1%) sobrepõe ligeiramente, ou minimalmente, o sexo oposto (49,9%).

Idade	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3	M	F
18-19	15	0,3	6	0,1	9	0,2	40,0	60,0
20-24	446	9,5	228	4,9	218	4,6	51,1	48,9
25-29	724	15,4	378	8,1	346	7,4	52,2	47,8
30-34	562	12,0	266	5,7	296	6,3	47,3	52,7
35-39	604	12,9	303	6,5	301	6,4	50,2	49,8
40-44	823	17,5	412	8,8	411	8,8	50,1	49,9
45-49	632	13,5	339	7,2	293	6,2	53,6	46,4
50-54	406	8,7	228	4,9	178	3,8	56,2	43,8
55-59	249	5,3	153	3,3	96	2,0	61,4	38,6
60-64	88	1,9	71	1,5	17	0,4	80,7	19,3
65 +	143	3,0	90	1,9	53	1,1	62,9	37,1

O grupo com menor peso situa-se nos efectivos de 18 a 19 anos e os mais idosos, com mais ênfase para os indivíduos de 60 anos e mais. Neste grupo etário mais idosos as mulheres têm um peso muito baixo (no grupo de 60-64 anos de idade ela representa apenas 19,3% e nas de 65 e mais anos o índice é de 37,1%).

Designação	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
	4692	99,9	2474	52,7	2218	47,3	M	F
Administração pública central	319	6,8	175	3,7	144	3,1	54,9	45,1
Administração pública regional e local	556	11,8	297	6,3	259	5,5	53,4	46,6
Actividade, educação, cultura e outras sociais	2295	48,9	916	19,5	1379	29,4	39,9	60,1
Administração pública - actividades económicas	544	11,6	358	7,6	186	4,0	65,8	34,2
Negócios estrangeiros	82	1,7	45	1,0	37	0,8	54,9	45,1
Actividades de defesa	98	2,1	58	1,2	40	0,9	59,2	40,8
Justiça	234	5,0	132	2,8	102	2,2	56,4	43,6
Segurança , ordem pública e protecção civil	559	11,9	488	10,4	71	1,5	87,3	12,7
Sem declaração	5	0,1	5	0,1			100,0	

Relativamente ao anterior tabela, que ilustra como está distribuído os efectivos em função das classificações das actividades económicas (CAE-STP), 48,9% dos efectivos da função pública provêm da administração pública central relacionada com actividades de saúde, educação, cultura e outras actividades de carácter social, não incluindo as que têm a ver com segurança social obrigatória. Repara que neste caso as mulheres se posicionam com maior peso, ou seja, 29,4% contra os 19,5% do sexo masculino. Enquanto que os que relacionam com actividades dos negócios estrangeiros é bastante insignificante (1,7%).

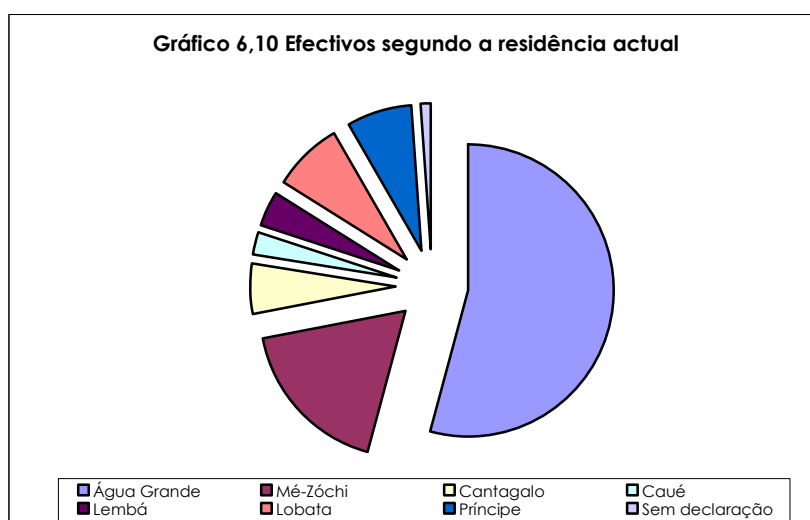
A análise linear por sexo leva-nos a afirmar um maior domínio dos homens em relação as mulheres, com excepção dos efectivos da administração pública central que se ocupa com actividades de saúde, educação, cultura e outras de âmbito social.

Tabela 6.06 Funcionários públicos por sexo, segundo a nacionalidade								
Designação	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3	M	F
Se são-tomense	4582	97,7	2425	51,7	2157	46,0	52,9	47,1
Angola	28	0,6	9	0,2	19	0,4	32,1	67,9
Cabo Verde	28	0,6	18	0,4	10	0,2	64,3	35,7
Camarões	4	0,1	3	0,1	1	0,0	75,0	25,0
Congo	2	0,0	1	0,0	1	0,0	50,0	50,0
Gabão	3	0,1	2	0,0	1	0,0	66,7	33,3
Guiné-Bissau	4	0,1	2	0,0	2	0,0	50,0	50,0
Guiné-Equatorial	7	0,1	2	0,0	5	0,1	28,6	71,4
Moçambique	1	0,0	1	0,0	0	0,0	100,0	0,0
Nigéria	1	0,0	0	0,0	1	0,0	0,0	100,0
Itália	1	0,0	0	0,0	1	0,0	0,0	100,0
Portugal	6	0,1	3	0,1	3	0,1	50,0	50,0
Cuba	1	0,0	0	0,0	1	0,0	0,0	100,0
Outros Países Africanos	1	0,0	1	0,0	0	0,0	100,0	0,0
Sem Declaração	23	0,5	7	0,1	16	0,3	30,4	69,6

Em termos de nacionalidades dos efectivos, a anterior tabela permite-nos constatar que os são-tomenses representam 97,7%, dos quais 51,7% são homens e 46% são mulheres.

Relativamente aos estrangeiros que se encontra na nossa administração pública, estes representam 1,9% do total dos efectivos, dentre os quais os angolanos e cabo-verdianos por si só ocupam acima de 64% destes.

A nível de sexo, verifica-se que as funcionárias estrangeiras de nacionalidade angolana são ligeiramente superiores (51,7%) aos do sexo masculino.



A abordagem dos trabalhadores da função pública em relação a residência actual, neste caso a distribuição por distrito, constata-se que 54,1% residem no distrito de Água Grande conforme ilustra o gráfico 6.10, enquanto que 2,5% residem no distrito de Caué. Existe um grupo que representa 1,1% que não prestaram informação nesta matéria (ver o Anexo II).

Por outro lado, a nível de aglomeração onde reside os funcionários do estado, 58,6% residem na aglomeração "São Tomé", com uma distribuição bastante regular se tivermos em conta o sexo. A aglomeração de Trindade se posiciona no segundo plano com 8,7%.

6.5 Os Efectivos Segundo a Situação Profissional

No atinente a este sub-capítulo, abordaremos sobre assuntos relacionados com a situação administrativa, o estatuto, as nomeações, o grupo profissional, a carreira profissional e finalmente sobre as categorias exercidas pelos efectivos abrangidos neste estudo, sobretudo aqueles que encontram enquadramento no Estatuto da Função Pública vigente.

Com efeito, a tabela que se segue reflecte bem os aspectos que se relacionam com a situação administrativa, o estatuto e as nomeações dos servidores do estado recenseados.

Tabela 6.07 Efectivos por sexo, segundo a situação administrativa, estatuto e nomeações								
Situação administrativa	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3	M	F
Activo	4625	98,6	2447	52,2	2178	46,4	52,9	47,1
Inactivo	57	1,2	22	0,5	35	0,7	38,6	61,4
Sem declaração	10	0,2	5	0,1	5	0,1	50,0	50,0
Estatuto								
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3		
Efectivo	3303	70,4	1900	40,5	1403	29,9	57,5	42,5
Contrato	1375	29,3	567	12,1	808	17,2	41,2	58,8
Sem declaração	14	0,3	7	0,1	7	0,1	50,0	50,0
Situação da nomeação								
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3		
Sim	2379	50,7	1387	29,6	992	21,1	58,3	41,7
Não	2307	49,2	1081	23,0	1226	26,1	46,9	53,1
Sem declaração	6	0,1	6	0,1	0	0,0	100,0	0,0
Tipo de nomeação								
Total Geral	2379	100,0	1387	58,3	992	41,7		
Diploma de Provimento	1485	62,4	804	33,8	681	28,6	54,1	45,9
Despacho	894	37,6	583	24,5	311	13,1	65,2	34,8

Relativamente a situação administrativa dos trabalhadores da função pública, dos 4.692 indivíduos recenseados, 98,6% declaram estar em situação de activos, dos quais, cerca de 53% são homens e 47% são mulheres.

Em termos do estatuto ou regime dos funcionários, 70,4% declaram ser efectivo, contra 29,3% dos trabalhadores em regime de contrato. Estamos perante uma situação de número bastante elevado de trabalhadores prestando serviço ao abrigo de contratação. Isto significa, que esta franja de servidores do estado não tem vínculo nenhum com a administração pública, tendo em conta que, normalmente um contrato estabelece prazo e regras bem definidas entre as partes. Repara que dos 1.375 trabalhadores em regime de contrato, 58,8% são mulheres.

Interrogados os trabalhadores sobre a situação das nomeações, constatamos que este fenómeno deve constituir matéria de preocupação para as autoridades nacionais, tendo em conta que, 49,2% dos efectivos recenseados alegaram ainda não estarem nomeados, dos quais, as mulheres continuam a ser as mais lesadas (53,1%) contra 46,9% dos homens.

Esta constatação vem confirmar precisamente sobre o conhecimento que se tem em relação a situação real e prática que se vive actualmente com as nomeações de grande parte dos quadros afectos às várias instituições, sobretudo o atraso registado sobre o assunto

De entre os 2.379 efectivos nomeados, 58,3% são do sexo masculino, enquanto que 41,7% são do sexo feminino. As nomeações só podem ser através do diploma de provimento ou de despacho. Sendo assim, este recenseamento permitiu-nos conhecer que dos trabalhadores que declararam estar nomeado, 62,4% foram através do diploma de provimento e 37,6% de despacho. Neste caso, é visível a diferença existente entre homens e mulheres, ou seja, verifica-se sempre a sobreposição dos homens face as mulheres.

Tabela 6.08 Efectivos por sexo, segundo grupo profissional								
Grupo profissional	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
							M	F
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3		
Pessoal Dirigente	464	9,9	310	6,6	154	3,3	66,8	33,2
Pessoal Técnico Superior	180	3,8	119	2,5	61	1,3	66,1	33,9
Pessoal Técnico	132	2,8	76	1,6	56	1,2	57,6	42,4
Pessoal Técnico-Profissional	1481	31,6	646	13,8	835	17,8	43,6	56,4
Pessoal de Chefia	63	1,3	50	1,1	13	0,3	79,4	20,6
Pessoal Administrativo	137	2,9	57	1,2	80	1,7	41,6	58,4
Pessoal Operário	285	6,1	160	3,4	125	2,7	56,1	43,9
Pessoal Auxiliar	639	13,6	241	5,1	398	8,5	37,7	62,3
Quadro Especial	35	0,7	23	0,5	12	0,3	65,7	34,3
Quadro Não Especificado	1276	27,2	792	16,9	484	10,3	62,1	37,9

Considerando os resultados provenientes do recenseamento dos servidores do estado e, tendo em conta a estrutura do quadro do pessoal segundo o grupo profissional, baseando-se da tabela 6.08, verifica-se que o grupo do "Pessoal Técnico-Profissional" alberga isoladamente cerca de 32% do total dos efectivos, sendo as mulheres com uma ocupação na ordem dos 56,4% face aos homens.

É de destacar igualmente a posição do pessoal de "Quadro Não Especificado" que representa 27,2% de todos os trabalhadores recenseados. Dos 1.276 efectivos nesta situação, 62,1% são homens.

A anterior tabela demonstra uma situação bastante curiosa e interessante, trata-se do grupo de "Pessoal Dirigente" que chega a representar cerca de 10% do total dos efectivos, dos quais 66,8% são homens e 33,2% são mulheres, ou seja, os homens são duas vezes superiores das mulheres.

No nosso entender, esta revelação de 10% dos trabalhadores serem do grupo de pessoal dirigente, nos parece um pouco exagerado, sobretudo, quando comparado com os de grupo "Pessoal Técnico Superior" e "Pessoal Técnico", que representam ambos acima de 6%.

Tabela 6.09 Efectivos por sexo, segundo carreira profissional								
Carreira profissional	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
							M	F
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3		
Dirigentes	112	2,4	93	2,0	19	0,4	83,0	17,0
Técnico Superior	187	4,0	118	2,5	69	1,5	63,1	36,9
Técnico	116	2,5	69	1,5	47	1,0	59,5	40,5
Técnico-Profissional Nível A	498	10,6	219	4,7	279	5,9	44,0	56,0
Técnico-Profissional Nível B	982	20,9	427	9,1	555	11,8	43,5	56,5
Chefe de Secção Tesoureiro	65	1,4	52	1,1	13	0,3	80,0	20,0
Oficial Administrativo	122	2,6	50	1,1	72	1,5	41,0	59,0
Encarregado	12	0,3	6	0,1	6	0,1	50,0	50,0
Operário Especialista	40	0,9	33	0,7	7	0,1	82,5	17,5
Operário	251	5,3	130	2,8	121	2,6	51,8	48,2
Motorista de Pesados	33	0,7	33	0,7	0	0,0	100,0	0,0
Motorista de Ligeiros	69	1,5	66	1,4	3	0,1	95,7	4,3
Auxiliar Administrativo	118	2,5	47	1,0	71	1,5	39,8	60,2
Auxiliar Técnico	413	8,8	92	2,0	321	6,8	22,3	77,7
Especial	50	1,1	32	0,7	18	0,4	64,0	36,0
Não Especificado	1624	34,6	1007	21,5	617	13,2	62,0	38,0

Do ponto de vista de carreira profissional, de acordo com a tabela 6.09, verifica-se que os trabalhadores "Não Especificado" têm maior peso no genérico, sendo os homens com 62% deste grupo, representando cerca de 35% dos efectivos total. Segue-se os efectivos que integram a carreira profissional "Técnico-Profissional Nível B" com aproximadamente 21%, representado na sua maioria pelas mulheres (56,5%).

As duas anteriores tabelas apresentam algumas diferenças que são justificadas com disparidades de informações ilustradas no grupo de não especificado. Exemplificando: enquanto que a primeira tabela refere-se em 10% do pessoal dirigente, a segunda tabela revela que os dirigentes são 2,4%. Repara que muitos dirigentes, segundo a tabela 6.09, estão diluídos na carreira profissional de "Especial" e "Não Especificado".

Referindo-se ao quadro de pessoal no tocante as categorias dos efectivos registados, o Anexo III lista uma série de cargos ou categorias, que consta no Estatuto da Função Pública, demonstrando a situação dos trabalhadores face as categorias que ocupam, onde se pode constatar que os trabalhadores de categoria "Técnico Auxiliar de 3ª Classe" ocupam a primeira posição com 15,1% do total dos efectivos, dos quais as mulheres são nitidamente superiores (55,9%). Por outro lado, a maior concentração dos efectivos (35,5%) são os que integram a categoria "Outros Não Especificados".

6.6 Os Efectivos Segundo as Habilitações Literárias e Formação

O nível académico dos funcionários públicos constitui um dos requisitos de extrema importância para o desenvolvimento sério da administração pública. Daí a razão de introduzir questões relacionadas com a aptidão de saber ler e escrever, a frequência escolar e o nível do ensino mais elevado que completou.

A tabela que se segue revela que, o aptidão de saber ler e escrever dos efectivos recenseados, atinge acima de 97% do total dos efectivos, ou seja, 51,8% do sexo masculino e 45,5% do sexo feminino.

Designação	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
							M	F
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3		
Sim	4566	97,3	2432	51,8	2134	45,5	53,3	46,7
Não	126	2,7	42	0,9	84	1,8	33,3	66,7

De entre os efectivos recenseados que declararam não saber ler nem escrever, ou seja, os analfabetos rondam cerca de 3%, dos quais 1,8% são representadas pelas mulheres. Em função do total de analfabetos, 66,7% são do sexo feminino.

Se considerarmos a situação de aptidão de saber ler e escrever a nível dos organismos do estado, de acordo com a tabela Anexo IV, denota-se que os efectivos que declaram saber ler e escrever do Ministério da Educação e Cultura apresenta um maior peso na globalidade (34,3%), enquanto que os efectivos que não sabem ler nem escrever são na sua maioria proveniente das Câmaras Distritais (49,2%).

O Anexo V é ilustrado por uma tabela com informações sobre aptidão de saber ler e escrever dos efectivos por sexo segundo o estado civil, ao qual pode-se notar que os solteiros são os que mais sabem ler e escrever (45,8%) e, de igual modo o mais peso nos analfabetos é representado pelos solteiros (64,3%).

Por outro lado, o Anexo VI demonstra que os alfabetos situados entre os grupos etários 25-29 e 45-49 anos de idade têm maior peso face a todos que sabem ler e escrever, rondando entre 12% e cerca de 18%. Enquanto que os analfabetos recaí sobre os funcionários mais idosos.

Em termos de frequência escolar, a tabela 6.11 demonstra que 84,2% do total dos efectivos já frequentaram o ensino escolar, dos quais 42,2% são homens e 38,9 são mulheres. Entretanto, encontram-se ainda a frequentar escolas 13,2% dos funcionários do estado, com um equilíbrio entre os sexos. Os efectivos que nunca frequentaram nenhum ensino escola representam cerca de 3% do total dos trabalhadores.

Designação	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
							M	F
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3		
Nunca	126	2,7	42	0,9	84	1,8	33,3	66,7
Frequentou	3949	84,2	2123	45,2	1826	38,9	53,8	46,2
Frequenta	617	13,2	309	6,6	308	6,6	50,1	49,9

A abordagem do fenómeno de frequência escolar a nível dos organismos do estado e do estado civil, permite-nos concluir que a situação é bastante similar da anterior análise (ver o Anexos VII e VIII).

Relativamente ao nível académico mais elevado completado pelos servidores do estado recenseado e, em função da tabela 6.12, constata-se que os funcionários do estado possuem o nível secundário e pré-universitário com uma representação de 33,4% e 28,5 respectivamente. É visível a desigualdade entre os sexos, sendo como sempre a camada feminina mais lesada.

Designação	Total		Masculino		Feminino		Porcentagem	
							M	F
Total Geral	4566	100,0	2432	53,3	2134	46,7		
Primário	806	17,7	355	7,8	451	9,9	44,0	56,0
Secundário	1524	33,4	856	18,7	668	14,6	56,2	43,8
Pré-universitário	1303	28,5	683	15,0	620	13,6	52,4	47,6
Médio	497	10,9	250	5,5	247	5,4	50,3	49,7
Bacharelato	163	3,6	105	2,3	58	1,3	64,4	35,6
Superior - Licenciatura	202	4,4	125	2,7	77	1,7	61,9	38,1
Superior - Mestrado	62	1,4	54	1,2	8	0,2	87,1	12,9
Superior - Doutoramento	9	0,2	4	0,1	5	0,1	44,4	55,6

A análise linear de cada caso leva-nos a confirmar o grande desnível existente entre homens e mulheres nesta matéria, ou seja, verifica-se uma sobreposição das mulheres face aos homens apenas em dois níveis, "Primário" e "Superior – Doutoramento", com respectivamente 56% e 55,6%. Quanto ao nível "Superior – Mestrado", os homens são nitidamente superiores com 87,1%.

Os Anexos IX e X demonstram que os resultados em matéria de nível académico segundo os organismos do estado e o estado civil dos efectivos são irregulares, sendo o Ministério da Educação e Cultura com maior peso em todos os níveis do ensino e, por outro lado, são os solteiros com maior nível académico.

6.7 Os Efectivos Segundo o Agregado Familiar

No atinente a situação familiar dos funcionários públicos, a tabela 6.13 ilustra algumas informações que nos permite constatar um domínio dos solteiros com 46,2% do total dos efectivos, dos quais 23,9% são do sexo masculino e 22,3% são do sexo feminino.

Designação	Total		Masculino		Feminino		Porcentagem	
							M	F
Total Geral	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3		
União-de-Facto	1542	32,9	879	18,7	663	14,1	57,0	43,0
Casado(a)	784	16,7	402	8,6	382	8,1	51,3	48,7
Solteiro(a)	2170	46,2	1123	23,9	1047	22,3	51,8	48,2
Separado(a)	108	2,3	35	0,7	73	1,6	32,4	67,6
Divorciado(a)	45	1,0	20	0,4	25	0,5	44,4	55,6
Viúvo(a)	37	0,8	12	0,3	25	0,5	32,4	67,6
Sem declaração	6	0,1	3	0,1	3	0,1	50,0	50,0

Depois dos solteiros segue os efectivos em situação de união-de-facto com 32,9% do total dos efectivos, dos quais 18,7% são homens e 14,1% são mulheres. Através desta tabela pode-se destacar a diferença entre os sexos em dois grupos, sendo um primeiro com domínio completo dos homens com mais de 50% (união-de-facto, casado e solteiro) e um segundo grupo dos separados, divorciados e viúvos com mais de 55%.

De acordo com o Anexo XI, que retrata sobre efectivos em situação familiar e distrito de residência, nota-se que maior parte dos funcionários residem no distrito de Água Grande, pelo facto de toda administração pública estar concentrado neste distrito e é onde concentra a maior parte da população são-tomense. Como consequência desta concentração, em cada nível do estado civil dos efectivos, a maior proporção destes residem no respectivo distrito.

Em relação a tabela 6.14, que se trata de número de filhos que os efectivos possui, 28,9% dos efectivos declararam possuir 1 a 2 filhos (13,5% do sexo masculino e 15,5% do sexo feminino), 25,7% possuem entre 3 e 4 filhos (11,3% homens e 14,4% mulheres), enquanto que com 10 filhos e mais, apenas 3,8% do total dos efectivos, dos quais 3,3% são do sexo masculino e 0,5% do sexo feminino.

Nº de Filhos	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3	M	F
0	881	18,8	527	11,2	354	7,5	59,8	40,2
1-2	1358	28,9	632	13,5	726	15,5	46,5	53,5
3-4	1206	25,7	532	11,3	674	14,4	44,1	55,9
5-6	626	13,3	340	7,2	286	6,1	54,3	45,7
7-9	398	8,5	268	5,7	130	2,8	67,3	32,7
10 +	180	3,8	155	3,3	25	0,5	86,1	13,9
S/Declaração	43	0,9	20	0,4	23	0,5	46,5	53,5

Relacionando os efectivos segundo o número de pessoas a cargo, constata-se que 29,4% destes declararam não ter ninguém a seu cargo, isto é, 15% do sexo masculino e 14,3% do sexo feminino. Com maior número de pessoas a cargo estão representados 3,1% dos efectivos (2,3% homens e 0,8% mulheres).

Nº Pessoas a Cargo	Total		Masculino		Feminino		Percentagem	
	4692	100,0	2474	52,7	2218	47,3	M	F
0	1378	29,4	705	15,0	673	14,3	51,2	48,8
1-2	1172	25,0	572	12,2	600	12,8	48,8	51,2
3-4	950	20,2	474	10,1	476	10,1	49,9	50,1
5-6	649	13,8	366	7,8	283	6,0	56,4	43,6
7-9	339	7,2	228	4,9	111	2,4	67,3	32,7
10 +	144	3,1	108	2,3	36	0,8	75,0	25,0
S/Declaração	60	1,3	21	0,4	39	0,8	35,0	65,0

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Com os resultados apurados desta operação estatística pode-se concluir o seguinte:

1. Que existe problemas muito sério na administração pública, sobretudo problemas estruturais, a falta de organização dos serviços públicos, ausência completa de rigor no funcionalismo, etc;
2. Verifica-se uma carência dos agentes do estado em matéria do conhecimento das suas obrigações e direitos, ou seja, os funcionários públicos revelaram incapacidade no domínio do estatuto da função público vigente;
3. Que provavelmente existe serviços que não possuem processos individuais dos funcionários, se as têm, não são actualizados e organizados;
4. Que, em termos globais, o número de servidores da administração pública parece ser muito elevado, tendo em conta, os trabalhos que são feitos, isto é, os funcionários públicos, sem se ter em conta as empresas públicas, representam por si só cerca de 4% da população são-tomense;
5. A existência de algumas diferenças entre os sexos, ou seja, em relação ao número de funcionários do estado, os homens apresenta um nível ligeiramente superior das mulheres (53% contra 47% respectivamente);
6. Que maior parte de funcionários públicos pertencem ao grupo profissional "Pessoal Técnico-Profissional", que alberga isoladamente 32% do total dos efectivos, sendo neste caso as mulheres ocuparem a posição cimeira com 56,4% face aos homens;
7. Que o grupo do pessoal dirigente representa cerca de 10%, sendo as mulheres com apenas 3% destes;
8. Que o nível académico mais elevado dos funcionários públicos recai sobre os níveis do ensino secundário e pré-universitário, com respectivamente 33,4% e 28,5% dos efectivos totais;
9. Finalmente, regista-se que os funcionários em situação de solteiros e união-de-facto representam respectivamente 46,2% e cerca de 39%. Existe mais mulheres funcionárias solteiras, enquanto que se regista mais homens em união-de-facto.

Face a estas constatações existe uma recomendação que já constitui a preocupação do Governo de São Tomé e Príncipe, que é a necessidade de promover uma reforma muito sério em toda a administração pública, com vista a dota-la de condições próprias para o desenvolvimento do sector e repor a ordem institucional.

Por outro lado, recomenda-se que seja dada continuidade a este processo de recolha de dados com vista a actualizar e melhorar o preenchimento do questionário individual para facilitar uma posterior criação de base sólida de dados respeitantes aos servidores do estado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Estatuto da Função Pública, Lei N.º 5/97, Colectânea de Legislação, 1ª Edição, Outubro 1998, República Democrática de São Tomé e Príncipe

Documentação sobre o Recenseamento dos Servidores do Estado, realizado em Cabo Verde, Ano de 2002

Relatório Síntese sobre o “Inquérito à População Activa, Emprego e Desemprego, Ano de Edição 2003

A N E X O S